

**PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT TIRTA INVESTAMA WONOSOBO**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



Disusun Oleh

**HIDAYAH
NIM. 09402244032**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

**PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT TIRTA INVESTAMA WONOSOBO**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



Disusun Oleh

**HIDAYAH
NIM. 09402244032**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT TIRTA INVESTAMA WONOSOBO**

SKRIPSI

Oleh :
Hidayah
NIM. 09402244032

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 25 Juni 2013
untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta




Disetujui,
Dosen Pembimbing



Purwanto, M.M., M.Pd
NIP. 19570403 198303 1 005

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tirta Investama Wonosobo” oleh: Hidayah, NIM: 09402244032 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 08 Juli 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Sudaryanto, M.Si.	Ketua Penguji		18-07-2013
Purwanto, M.M., M.Pd.	Sekretaris		18-07-2013
Sutirman, M.Pd.	Penguji Utama		18-07-2013

Yogyakarta, Juli 2013

Fakultas Ekonomi

Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

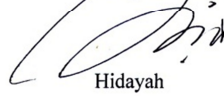
PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hidayah
NIM : 09402244032
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ilmu Ekonomi
Judul TAS : Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja
dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di
PT Tirta Investama Wonosobo

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, Juni 2013
Yang Membuat Pernyataan



Hidayah

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Belajar dari hari kemarin adalah hal bijak yang patut untuk dilakukan”

(Penulis, 2007)

“Tak ada usaha yang sia-sia selama kita mau berusaha dan diimbangi dengan doa”

(Penulis, 2009)

PERSEMBAHAN

Karya kecil ini kupersembahkan untuk:

Ayah dan Ibuku, atas iringan doa, motivasi serta pengorbanan yang senantiasa dicurahkan untukku...

Almamaterku Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah memberiku kesempatan untuk menimba ilmu...

ABSTRAK
PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT TIRTA INVESTAMA WONOSOBO

Oleh
Hidayah
NIM. 09402244032

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan di perusahaan, hambatan dalam pelaksanaan program K3, dan upaya dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan program K3 di PT Tirta Investama Wonosobo.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun informan dalam penelitian ini adalah informan kunci yaitu ketua anggota *Safety, Health, and Environment* (SHE) yang merupakan ahli K3 dan informan pendukung terdiri dari 3 (tiga) orang anggota SHE dan karyawan bagian gudang produk. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 di PT Tirta Investama Wonosobo berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara menemukan bahwa terdapat kenaikan produktivitas sebesar 15,41 % jika dibandingkan dengan sebelum dilaksanakan program WISE di perusahaan. Program yang dilaksanakan di perusahaan yaitu: (1) Pembinaan K3 dilaksanakan dengan menggunakan metode komunikasi proaktif, pelatihan dan motivasi. (2) Pengawasan dilaksanakan dengan metode *behavior safety audit* dan pelaporan kecelakaan kerja. (3) Penyediaan fasilitas dan sarana K3 meliputi: MCK, kamar ganti karyawan dan *looker room*, kotak P3K, kantin, koperasi, *rest area*, poliklinik dan APD. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan K3 yaitu kurangnya kesadaran karyawan dalam menggunakan APD dan rendahnya kesadaran karyawan terhadap K3. Upaya dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan *safety induction*, *training* dan *coaching*, *Re-training*, *counseling*, pemberian peringatan lisan dan tulisan, serta pengawasan oleh manajemen lini.

Kata kunci: *Produktivitas kerja*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena dengan pertolonganNya skripsi dengan judul “Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tirta Investama Wonosobo” dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari peran serta berbagai pihak yang telah ikut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta atas izin melaksanakan penelitian.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
3. Joko Kumoro, M.Si. Ketua Jurusan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
4. Purwanto, M.M., M.Pd. Dosen pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan serta arahan dalam penelitian ini.

5. Sutirman, M.Pd. Penguji utama yang telah memberikan saran serta bimbingan demi sempurnanya skripsi ini.
6. Sudaryanto, M.Si. Ketua Penguji yang telah banyak memberikan arahan serta masukan untuk perbaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmu sebagai bekal penelitian.
8. Bapak Basuki Rokhmat, Kepala Bagian Personalia atas kesempatan untuk menimba ilmu di perusahaan berupa penelitian.
9. Ibu Faridah, SHE *Coordinator* atas informasi yang telah diberikan.
10. Bapak Anis Fuad, Kepala Bagian Gudang Produk yang telah banyak membantu dalam penelitian.
11. Bapak Edwin Adi Priyanto, Sekretaris Bagian Gudang Produk yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu selama penelitian.
12. Karyawan/karyawati PT Tirta Investama Wonosobo atas kerjasamanya dalam penelitian ini.
13. Ayah dan Ibuku yang telah senantiasa memberikan doa, motivasi serta pengorbannya hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Mas Obin, Mbak Hanik, Adik Husen, Adik Malik, Adik Viki dan Indi, kalianlah yang menjadi semangatku untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
15. Suamiku Mas Dedi yang telah memberikan warna dihidupku.
16. Sahabatku Umi, Susi dan Seli. Atas semangat serta motivasinya.
17. Sahabat-sahabat program studi Administrasi Perkantoran angkatan 2009 atas motivasi yang telah diberikan.

18. Semua pihak yang telah membantu.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Peneliti berharap semoga apa yang terkandung dalam skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, Juni 2013

Peneliti



Hidayah

NIM. 09402244032

x

DAFTAR ISI

ABSTRAK	Vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 9
A. Deskripsi Teori	9
1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	9
a. Pengertian Keselamatan Kerja	9
b. Pengertian Kesehatan Kerja	10
c. Maksud dan Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	11
d. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13
e. Syarat-syarat Keselamatan Kerja	14
f. Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	16
2. Pengertian Tenaga Kerja	18
3. Produktivitas Kerja	19
a. Pengertian Produktivitas Kerja	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	21
c. Pengukuran Produktivitas	23

B. Hasil Penelitian yang Relevan	25
C. Kerangka Pikir	26
D. Pertanyaan Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Definisi Operasional	29
D. Informan Penelitian	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	31
G. Teknik Keabsahan Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Gambaran Umum Perusahaan	33
a. Sejarah dan Perkembangan PT Tirta Investama Wonosobo	33
b. Visi dan Misi PT Tirta Investama Wonosobo	35
c. Lokasi PT Tirta Investama Wonosobo.....	35
d. Personalia PT Tirta Investama Wonosobo.....	35
e. Struktur Organisasi	38
f. Hasil Produksi dan Area Pemasaran	41
2. Deskripsi Data	41
a. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Tirta Investama Wonosobo	41
1) Tujuan dan Sasaran	43
2) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	45
3) Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	45
4) Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	52
5) Fasilitas dan Sarana Keselamatan dan Kesehatan	

Kerja.....	55
6) Produktivitas Kerja Karyawan.....	57
b. Hambatan-hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	57
c. Upaya dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	59
B. Pembahasan	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman observasi	73
2. Pedoman wawancara	75
3. Surat keterangan seminar skripsi.....	78
4. Surat permohonan izin penelitian.....	79
5. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian	80
6. Elemen WISE	87
7. <i>Job Safety Analysis</i>	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Informan K3 PT Tirta Investama Wonosobo	82
2. Daftar APD yang disediakan perusahaan	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar Alur Kerangka Pikir	27
2. Bagan Organisasi <i>Central Safety Committee</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan cita-cita dan harapan setiap perusahaan, baik perusahaan kecil, sedang, hingga perusahaan besar. Oleh karena itu sudah selayaknya pimpinan perusahaan dapat memahami dan memperhitungkan besarnya pengaruh dari faktor-faktor produksi terhadap proses produksi. Faktor-faktor produksi dalam suatu perusahaan antara lain tenaga kerja/manusia, biaya, material, metode dan pasar.

Kehadiran manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusahaan yang menggunakan mesin dengan kecanggihan yang luar biasa tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi. Oleh sebab itu menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan tenaga kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas.

Upaya meningkatkan produktivitas karyawan mutlak dilakukan oleh setiap perusahaan agar sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak banyak yang sia-sia dan hasil produksi/target yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal. Uraian tersebut menegaskan pentingnya produktivitas karyawan diantara faktor yang lain. Namun sayangnya permasalahan di negara Indonesia adalah rendahnya produktivitas kerja

karyawan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, sikap mental, kemampuan dan kecakapan, motivasi, minat, etos kerja, usia, teknologi, kepemimpinan, iklim kerja, pendidikan dan latihan, upah dan jaminan sosial, dan sebagainya.

Upah dan jaminan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Pengorbanan yang dikeluarkan oleh karyawan kepada perusahaan tentu membutuhkan penghargaan yang layak dan sesuai. Perusahaan dan karyawan sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang berbeda namun tetap harus dipenuhi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, dan diharapkan jika hak serta kewajiban tersebut terpenuhi oleh masing-masing pihak maka akan tercipta suatu hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan.

Selain faktor upah dan jaminan sosial, faktor lain yang dapat menunjang produktivitas kerja karyawan adalah faktor teknologi. Teknologi menjadi faktor utama bagi produksi modern seperti saat ini. Era industrialisasi ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan berbagai industri dengan menggunakan teknologi dalam proses produksinya. Namun disisi lain penggunaan teknologi dengan penanganan yang tidak direncanakan dengan baik akan menimbulkan banyak efek negatif terutama bagi karyawan yang langsung bersentuhan dengan teknologi tersebut. Efek tersebut antara lain meningkatnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Oleh sebab itu pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dibutuhkan

sebagai upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan dalam bekerja dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menjadi salah satu unsur perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin keselamatan bagi para pekerja saja, namun juga untuk menjamin agar sumber-sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien serta menjamin kelancaran proses produksi yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas. Dalam upaya melindungi sumber daya manusia yang dimiliki, maka setiap perusahaan diwajibkan merencanakan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja serta meningkatkan mutu lingkungan kerja. Para pengusaha wajib menyediakan sarana dan fasilitas pengaman untuk mencegah berbagai bentuk kecelakaan kerja dan mendirikan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Peraturan tersebut berdasar pada Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (2), yang berbunyi: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Lebih lanjut, dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 juga membahas mengenai ketentuan-ketentuan pokok tenaga kerja yang berbunyi: “tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”. Selain itu Undang-undang ketenagakerjaan No 25 Tahun 1997 pasal 108 ayat (1a) dan (2) yang berbunyi: (1a) “setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan

kesehatan kerja”, (2) “untuk melindungi kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja”.

Meski negara telah mengeluarkan peraturan perundang undangan mengenai ketenagakerjaan, namun tidak sedikit perusahaan yang tidak memaksimalkan program K3 sebagai perlindungan bagi karyawan. Masih banyak perusahaan yang memandang K3 kurang bermanfaat dan hanya menambah beban pengeluaran perusahaan yang semakin besar. Meski begitu, kesalahan tentu tidak boleh hanya dilihat dari pihak perusahaan saja. Beberapa perusahaan yang telah berusaha memaksimalkan program K3 sebagai upaya pencegahan kecelakaan ditempat kerja bagi tenaga kerjanya justru terhambat oleh rendahnya kesadaran karyawan dalam menerapkan K3 sehingga kasus kecelakaan tidak dapat dihindari. Seperti pada sebuah wacana berikut:

Berdasarkan data Depnakertrans, angka kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Pada tahun 2007 tercatat angka kecelakaan kerja sebanyak 83.714 orang, tahun 2008 menurun menjadi 58.600, dan 2009 sebanyak 54.398.

(<http://news.okezone.com/read/2009/11/04/337/272174/muhaimin-fokus-pada-kesehatan-pekerja>. Rabu, 30 Januari 2013 pukul 11.34).

Angka kecelakaan kerja di Indonesia masih cukup tinggi. Sebanyak 56 pekerja meninggal dunia setiap hari akibat rendahnya standar keselamatan kerja dan sebab lain.

(http://news.okezone.com/read/2008/01/24/1/77664/keselamatan_kurang-5-6-pekerja-tewas-per-hari.Rabu,30 Januari 2013 pukul 11.40).

Wacana tersebut semakin memperjelas bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi. Oleh sebab itu upaya menerapkan program K3 diharapkan mampu menekan angka kecelakaan kerja yang sering terjadi. Usaha yang perlu dilakukan dalam upaya mencegah kecelakaan ditempat kerja adalah pihak perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja wajib menyediakan alat perlindungan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya, hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pihak tenaga kerja hendaknya mematuhi dan menjalankan K3 serta peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dalam upaya menerapkan K3 diperusahaan, sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis dan saling memahami peran masing-masing dalam perusahaan, dan dengan begitu usaha dalam meningkatkan produksi dan produktivitas akan berjalan sesuai dengan harapan.

PT Tirta Investama merupakan salah satu industri yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merknya yang terkenal AQUA. Industri ini memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi terutama pada bagian-bagian tertentu yang mengharuskan tenaga kerja untuk bersentuhan langsung dengan bahan kimia maupun mesin produksi yang digunakan oleh perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan**

Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tirta Investama Wonosobo”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan.
2. Persepsi karyawan terhadap K3 masih rendah.
3. Pengawasan terhadap pelaksanaan K3 masih rendah.
4. Fasilitas dan sarana K3 yang belum optimal.
5. Sosialisasi K3 yang belum optimal.
6. Perencanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

Oleh karena keterbatasan dalam hal waktu, biaya, tenaga dan kemampuan akademis untuk menyoroti masalah secara menyeluruh, maka dalam penelitian ini masalah difokuskan pada pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Tirta Investama Wonosobo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Tirta Investama Wonosobo?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Bagi PT Tirta Investama Wonosobo sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan program K3 dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

b. Secara praktis

- 1) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman lapangan yang lebih mendalam dan berlatih dalam mengembangkan pola berpikir ilmiah serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah.

- 2) Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan dalam mempelajari Manajemen Sumber Daya terutama yang menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

Usaha meningkatkan produktivitas di perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menunjang dalam meningkatkan produktivitas tersebut. Salah satunya adalah dengan memperhatikan keberadaan karyawan. Pelaksanaan program K3 merupakan salah satu upaya perusahaan dalam melindungi karyawan dari resiko bahaya yang mungkin terjadi serta dampak dari bahaya tersebut di sebuah perusahaan.

1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan atau industri memiliki tingkat resiko kecelakaan yang berbeda-beda, namun setiap perusahaan selalu berusaha mencegah atau menghindari resiko tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 161) mengemukakan bahwa: “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja”. Pendapat lain dikemukakan oleh Daryanto (1993: 146), yang mengemukakan bahwa: “Keselamatan kerja ialah selamatnya karyawan, alat-alat kerja dan perusahaan serta produksi dan daerah lingkungannya, sehingga perlu pada waktu karyawan bekerja, topi, helm pengaman, sarung tangan, kaca mata pengaman, masker pelindung muka”.

Dari penjelasan beberapa ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian keselamatan adalah selamatnya karyawan, alat produksi dan perusahaan serta lingkungannya dari kerusakan dan penderitaan.

b. Pengertian Kesehatan Kerja

Manusia sebagai sumber daya memiliki peran yang sangat penting di perusahaan. Kehadiran manusia menjadi penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh kecanggihan mesin. Oleh sebab itu kesehatan manusia sudah selayaknya diperhatikan agar tidak mengganggu proses produksi. Wahid Iqbal Mubarak dan Nurul Chayatin (2009: 101) mengemukakan bahwa: “sehat adalah suatu keadaan yang lengkap meliputi kesejahteraan fisik, mental dan sosial, bukan semata-mata bebas dari penyakit dan cacat atau kelemahan”. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 161), mengemukakan bahwa: “kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, “kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomis. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”. Sedangkan Suma'mur (1989: 1) mengemukakan bahwa:

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerja dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Sedangkan Moenir, A.S (1987: 207) mengemukakan bahwa, “kesehatan kerja merupakan suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaannya”.

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan pengertian kesehatan adalah suatu kondisi yang mengusahakan agar sejahtera baik secara fisik, mental, dan sosial dengan usaha-usaha tertentu untuk mewujudkannya.

c. Maksud dan Tujuan Program Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pemerintah turut ikut dalam meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya dengan mengusahakan kesejahteraan baik secara fisik maupun mental sebagaimana tertuang dalam GBHN (1993): “Pengembangan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja berkualitas, produktif, efisien, efektif dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan, dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan kerja. Peningkatan kesadaran akan produktivitas, efektifitas, efisiensi dan

kewiraswastaan serta etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas berdasarkan rencana ketenagakerjaan”.

Anwar Prabu. M (2009: 161) mengemukakan tentang tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson diterjemahkan oleh Abdul Rasyid (1999: 197) mengemukakan tentang tujuan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

Jika kecelakaan kerja dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan *stress*, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, (2) meningkatnya efisien dan kualitas pekerja yang berkomitmen, (3) menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Lebih lanjut Suma'mur (1985: 27) mengemukakan bahwa tujuan keselamatan kerja pada tingkat perusahaan adalah:

- 1) Mencegah terjadinya kecelakaan.
- 2) Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja.
- 3) Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat kerja.
- 4) Pengamanan material, pesawat-pesawat, instalasi-instalasi, dan lain-lain.
- 5) Peningkatan produktivitas atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi.
- 6) Penghindaran pemborosan tenaga kerja, modal, alat-alat, dan sumber produksi lainnya sewaktu bekerja.
- 7) Pemeliharaan tempat kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan aman.
- 8) Peningkatan dan pengamanan produksi dalam rangka industrialisasi dan pembangunan.

Dari beberapa pendapat, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dan tujuan dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, efektivitas dan efisiensi perusahaan serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi semua pihak dalam perusahaan.

d. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki ruang lingkup, Basir Barthos (1995: 138) mengemukakan bahwa:

- 1) Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku disetiap tempat kerja yang mencakup 3 (tiga) unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja, dan usaha baik bersifat ekonomis maupun sosial)
- 2) Ketentuan K3 berkaitan dengan perlindungan:
 - (1) Tenaga kerja
 - (2) Alat, bahan, dan mesin
 - (3) Lingkungan
 - (4) Proses produksi
 - (5) Sifat pekerjaan

- (6) Cara kerja
- 3) Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja ditetapkan sejak perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknis dan seterusnya.
 - 4) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha.

John Soeprihanto (1984: 108) mengemukakan bahwa: "... usaha keselamatan kerja ditujukan pada tiga sub-sistem dalam sistem mikro atau lingkungan intern perusahaan yang meliputi usaha yang diarahkan pada lingkungan fisik, pada manusia sebagai karyawan, dan yang ketiga diarahkan pada sistem manajemen". Sedangkan Ronald Nangoi (1994: 139) mengemukakan bahwa: "Lingkup manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak terbatas pada penanganan kecelakaan atau tindakan kuratif lainnya, tetapi yang utama adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan sehat".

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa ruang lingkup program Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi semua aspek yang ada dalam perusahaan dan sekitar perusahaan.

e. Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Upaya untuk memaksimalkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak, baik karyawan, perusahaan maupun pemerintah. Oleh sebab itu pihak perusahaan beserta karyawan harus mengetahui

syarat-syarat Keselamatan Kerja sesuai dengan Undang-undang No 1

Tahun 1970 yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah dan mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat-alat pelindung diri pada para pekerja.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu kotoran, asap, uap, gas, hembusan, angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik.
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan, ketertiban.
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman dan barang.
- 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- 18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah lagi.

Daryanto (2001: 1) mengemukakan bahwa: “pencegahan kecelakaan dalam industri tidak hanya terpusat pada keahlian, kita harus mengetahui bagaimana bekerja tanpa melukai diri sendiri atau membahayakan rekan kerja yang lain”.

Dari pendapat yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja

secara umum harus dapat melindungi tenaga kerja serta mesin dan lingkungan perusahaan dalam menunjang produksi perusahaan.

f. Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

Penggunaan teknologi dalam proses produksi pada perusahaan memiliki kecenderungan mengakibatkan kecelakaan bagi penggunanya, oleh sebab itu penerapan dan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu lebih diperhatikan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan melindungi para pekerjanya. Namun hal tersebut bukan semata-mata menjadi kewajiban pihak perusahaan saja, semua pihak yang terkait dalam perusahaan harus melaksanakan perannya masing-masing dalam mengoptimalkan K3 sehingga angka kecelakaan ditempat kerja dapat dihindari.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson diterjemahkan oleh Abdul Rasyid (1999: 207) mengemukakan bahwa “kecelakaan bergantung pada perilaku pekerja, tingkat bahaya dalam lingkungan pekerjaan, dan semata-mata nasib sial”. Sedangkan Sumanto Imam Khasani (1990: 7) mengemukakan bahwa “sikap dan tingkah laku pekerja yang lalai, menganggap remeh setiap kemungkinan bahaya dan enggan memakai alat pelindung diri menempati urutan pertama penyebab kecelakaan”.

Tasliman (1991: 8) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dibedakan menjadi

dua, yaitu: "... faktor pertama adalah kecelakaan yang disebabkan kesalahan manusia (*human error*) seperti kelalaian, hilangnya konsentrasi waktu kerja, dan sikap mental kerja. Faktor kedua penyebab kecelakaan adalah faktor lingkungan kerja seperti alat dan mesin perkakas yang berbahaya, sistem kerja yang tidak aman, bahan dan material yang berbahaya, dan bahaya dari panas dan api". Menurut Suma'mur (1985: 96) penyakit kerja dibedakan berdasarkan faktor penyebabnya, antara lain: "...1) golongan fisik seperti suara, radiasi sinar radioaktif, suhu yang tinggi, tekanan yang tinggi, penerangan lampu yang kurang baik. 2) Golongan *chemist*, yaitu seperti debu, uap, gas, larutan. 3) golongan infeksi, seperti bibit penyakit dan *brucella*. 4) golongan fisiologis seperti kesalahan-kesalahan konstruksi mesin, sikap badan yang kurang baik, dan cara melakukan pekerjaan. 5) golongan mental-psikologis, seperti hubungan kerja yang tidak baik".

Pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan kerja perlu dilakukan sedini mungkin dan secermat mungkin, oleh sebab itu perlu diperhatikan terlebih dahulu faktor-faktor pengganggu kerja dan kesehatan. Dalam usaha tersebut Susilo Martoyo (1996: 67) mengemukakan bahwa hal-hal yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja antara lain:

- 1) Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya (pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja,

pengaturan suhu udara, pengaturan warna, fasilitas istirahat dan sebagainya).

- 2) Penyediaan fasilitas-fasilitas pengobatan dan pemeriksaan kesehatan bagi karyawan dengan berbagai kemudahan, sehingga terjangkau bagi setiap karyawan yang memerlukan (termasuk penyediaan dokter dengan segenap aparatnya).

Dari uraian tersebut diatas jelas bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan terlaksana dengan baik manakala semua pihak di perusahaan mengetahui serta mematuhi peran dan kewajiban masing-masing dalam perusahaan.

g. Pengertian Tenaga Kerja

Salah satu faktor di perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah faktor tenaga kerja/karyawan. Oemar Hamalik (2007: 7) mengemukakan bahwa:

tenaga kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Siswanto Santrohadiwiryo (2005: 27) mengemukakan bahwa:

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Musanef (1992: 89) yang mengemukakan bahwa: “tenaga kerja atau karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada instansi

pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial dengan mana ia memperoleh suatu balas jasa tertentu”. Dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 mendefinisikan bahwa “tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dari pengertian-pengertian yang telah dituliskan, maka kesimpulan dari pengertian tenaga kerja/karyawan adalah orang-orang yang memberikan tenaganya kepada sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah dan mendapatkan upah yang layak sesuai dengan tenaga yang telah dikorbankan untuk organisasi tersebut.

h. Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Perusahaan dalam bidang apapun, besar maupun kecil, tentu semuanya menginginkan hasil yang maksimal dari usaha dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Berbagai upaya dilakukan demi mencapai tujuan yang yang diharapkan. Salah satunya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tidak perlu banyak waktu maupun biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Secara umum, pendapat mengenai pengertian produktivitas adalah gambaran yang membandingkan antara

masukan (input) dengan output (keluaran). Sukanto

Reksohadiprodjo (2003: 13), mengemukakan bahwa:

Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumberdaya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran).

Bambang Kussriyanto (1993: 2) mengemukakan bahwa, “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam orang)”. Sedangkan Muchdarsyah Sinungan (2000: 12) mengemukakan pengertian produktivitas secara umum, yaitu:

Hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif maka merupakan suatu perbandingan antara keluaran : masukan atau output : input. Masukan dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai

Selanjutnya, Mauled Mulyono (1993: 5) mengemukakan bahwa:

konsepsi mengenai produktivitas hendaknya tidak saja mengacu kepada jumlah luaran, melainkan juga terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri, sehingga antara produktivitas, efisiensi dan efektivitas tidak saling dipisahkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas tenaga kerja/karyawan adalah besar masukan yang disumbangkan oleh tenaga kerja/karyawan,

biasanya berupa tenaga dalam menghasilkan produk perusahaan, sehingga mampu memberikan keluaran seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara umum Muchdarsyah Sinungan (2000: 56) mengemukakan 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi produktivitas:

- a) Manusia
- b) Modal
- c) Metode/proses
- d) Lingkungan organisasi
- e) Produksi
- f) Lingkungan Negara (eksternal)
- g) Lingkungan internasional maupun regional
- h) Umpan balik

Sukanto Reksohadiprodjo (2000: 14), mengemukakan bahwa: “faktor produktivitas adalah (1) tenaga kerja, (2) modal, (3) seni serta ilmu pengetahuan manajemen”. Sutermeister sebagaimana dikutip oleh Sukanto Reksohadiprodjo (2000: 16) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: “1) Perkembangan teknologi, bahan “*layout*” pekerjaan dan metode, serta, 2) Kinerja. Lebih lanjut, Sukanto Reksohadiprodjo (2000: 17) mengemukakan bahwa:

Kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan kemampuan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh kondisi sosial, kondisi fisik, dan kebutuhan individu. Kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan yang dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan, dan

minat, serta oleh keterampilan yang dipengaruhi oleh kesesuaian (*aptitude*) dan kepribadian.

Sedangkan secara makro faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Mulyono (1993: 26-27) adalah:

- a) Status sosial ekonomi
- b) Kualitas fisik
- c) Kualitas nirfisik
- d) Tekno struktur
- e) Peraturan birokrasi
- f) Gaya kepemimpinan

J. Ravianto (1986: 12) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain: “pendidikan dan keterampilan, disiplin dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim, teknologi, manajerial, hubungan antar anggota keluarga, dan sebagainya”.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal meliputi: peraturan birokrasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja baik lingkungan internasional maupun regional. Sedangkan faktor internal meliputi: motivasi, pengetahuan dan keterampilan serta disiplin kerja setiap individu.

3) Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas kerja menjadi penting karena dengan mengetahui hasil pengukuran tersebut akan diperoleh informasi mengenai hasil produktivitas yang telah tercapai, sehingga dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam mengambil keputusan mengenai solusi permasalahan yang terkait dengan produktivitas yang akan datang. Bambang Kussriyanto (1993: 1) mengemukakan bahwa:

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menjadi penting karena biaya terbesar perusahaan adalah biaya tenaga kerja atau upah, disamping itu masukan sumber daya manusia lebih mudah dihitung dengan faktor lain seperti modal.

Suyatno Sastrowinoto (1985: 3), mengemukakan bahwa produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

1. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar, tanpa menambah jumlah masukan.
2. Volume/kuantitas keluaran tidak bertambah, akan tetapi masukannya berkurang.
3. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar sedang masukannya juga berkurang.
4. Jumlah masukan bertambah, asalkan volume/kuantitas keluaran bertambah berlipat ganda.

Lebih lanjut, Suyatno Sastrowinoto (1985: 3) mengemukakan bahwa pengukuran produktivitas dapat diketahui dengan menggunakan rasio:

$$Produktivitas = \frac{Keluaran}{Masukan}$$

John Suprihanto (1992: 15) mengemukakan dalam pengukuran produktivitas karyawan dimensi-dimensi yang dapat diukur adalah: "... a) Kualitas kerja, b) kuantitas kerja, c) loyalitas, d) inisiatif, e) keselamatan, f) tanggung jawab, g) kegiatan, h) kejujuran. Sedangkan Muchdarsyah Sinungan (2000: 23) mengemukakan bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu:

- a) Perbedaan-perbedaan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai pemusatan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Lebih lanjut, untuk mengadakan produktivitas tenaga kerja Muchdarsyah Sinungan (2000: 24) mengemukakan bahwa:

Untuk mengadakan pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan metode pengukuran tenaga kerja (jam, hari, tahun). Pengeluaran diubah dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang dipercaya bekerja menurut pelaksanaan standar.

Silver sebagaimana dikutip oleh Mauled Mulyono (2004: 19) mengemukakan bahwa: "produktivitas yang merupakan hubungan antara luaran yang diproduksi, diibaratkan sebagai

serangkaian jasa-jasa dari modal, tenaga kerja, tanah, energi dan lain-lainnya yang dikombinasikan untuk menghasilkan sejumlah luaran”.

Dari uraian yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran produktivitas mutlak diperlukan oleh setiap perusahaan sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan yang akan datang. Dalam pengukuran produktivitas dapat dilihat melalui perbandingan antara masukan yang dapat dihitung dalam bentuk jumlah jam, hari maupun tahun dengan keluaran atau hasil yang telah dicapai seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, efektivitas kerja dan keselamatan kerja.

2. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Armiyanti (2009) dengan judul “pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) guna meminimalisir kecelakaan kerja di PT. PLN (Persero) wilayah Nusa Tenggara Barat cabang Sumbawa Besar” menyimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 mencakupi perencanaan, pengelolaan dan pengawasan. P2K3 membuat kebijakan dengan persetujuan manajemen perusahaan dengan sasaran meminimalisir kecelakaan kerja meliputi penggunaan alat pelindung diri (APD), perbaikan dan

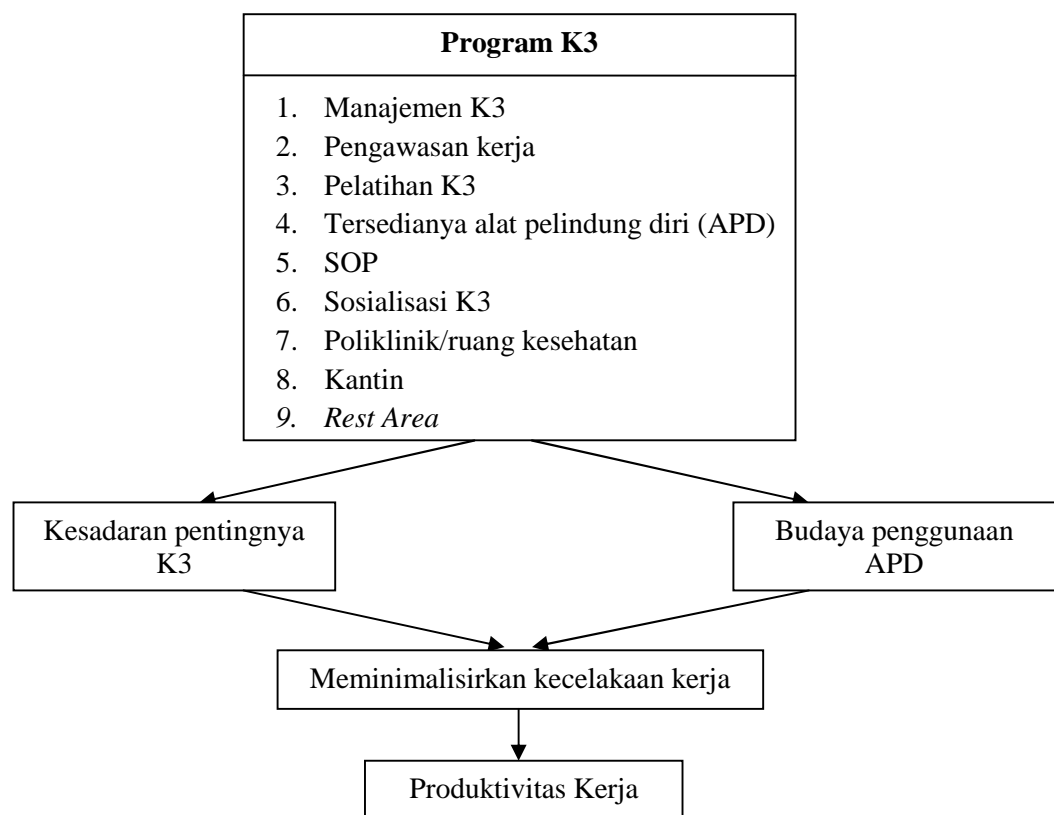
penyesuaian kondisi lingkungan, perawatan kesehatan serta perawatan dan pemeliharaan mesin-mesin.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wulansih (2003) dengan judul “Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di PT Madu Baru Yogyakarta” menyimpulkan bahwa pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja di PT Madu Baru Yogyakarta sudah berjalan cukup baik. Dari hasil penelitian dan pembahasan ditarik kesimpulan bahwa keikutsertaannya karyawan dalam program jaminan sosial tenaga kerja bermanfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan beserta keluarganya.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Antonius Rismanto (2004) dengan judul “pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di rumah sakit Panti Rapih Yogyakarta” menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan dilakukan melalui tiga jalur, yakni (1) pendidikan dan pelatihan, (2) promosi jabatan dan (3) transfer jabatan. Pengembangan karyawan dapat memberikan rangsangan/motivasi bagi karyawan, menciptakan iklim kerja yang kompetitif serta meningkatkan produktivitas kerja.

3. Kerangka Pikir

Seperti yang telah dijelaskan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan dukungan berbagai pihak serta banyak faktor yang mempengaruhi. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Ketika seorang

karyawan/tenaga kerja merasa aman dan nyaman serta memiliki fisik yang sehat dalam bekerja maka tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan sesuai dengan harapan. Dalam usaha tersebut pihak perusahaan pun sudah selayaknya ikut serta dalam mengoptimalkan peran K3 tersebut. Hal ini dapat digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Alur kerangka pikir

4. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana pelaksanaan program K3 di PT Tirta Investama Wonosobo?

- b. Hambatan apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan program K3 di PT Tirta Investama Wonosobo?
- c. Bagaimana upaya yang dilakukan PT Tirta Investama Wonosobo dalam mengatasi hambatan tersebut?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan hal-hal yang berhubungan dengan keadaan tertentu yaitu pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Tirta Investama Wonosobo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Tirta Investama Wonosobo yang beralamat di Jalan Mangli, Desa Kejiwan, Kabupaten Wonosobo. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Juni 2013.

C. Definisi Operasional

Untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap masalah yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini.

1. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan usaha sadar untuk menghindarkan atau menyelamatkan tenaga kerja, peralatan kerja, serta lingkungan sekitarnya baik oleh individu maupun kelompok dari bahaya atau resiko akibat kerja.

2. Kesehatan Kerja

Kesehatan adalah suatu keadaan dimana badan, jiwa dan sosial setiap orang merasa sejahtera, sehingga memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif baik secara sosial maupun ekonomis.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dari pengorbanan yang telah dikeluarkan tanpa mengabaikan prinsip efisiensi dan efektivitas dalam kegiatan produksi.

D. Informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan informan kunci dan informan pendukung. Adapun informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala *Safety, Health and Environment* (SHE *Coordinator*) di PT Tirta Investama Wonosobo, kemudian sebagai informan pendukung adalah Kepala Bagian Personalia dan Karyawan bagian *Safety Committee* yang berjumlah 3 (tiga) orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang akan digunakan dalam memperoleh data yang lengkap, yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengamati dan mencatat langsung atas obyek yang diteliti. Observasi yang dilakukan adalah non partisipatif. Teknik

observasi ini digunakan untuk mengamati fasilitas dan sarana K3 dan perilaku karyawan di perusahaan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik untuk menggali informasi yang berkenaan dengan suatu masalah dengan melakukan kegiatan tanya jawab secara langsung atau bertatap muka dengan pihak yang memiliki kaitan dengan obyek yang akan diteliti. Teknik ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan kesehatan Kerja serta persepsi karyawan mengenai K3.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data antara lain: sejarah berdirinya perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi, serta data mengenai ketenaga kerjaan pada PT Tirta Investama Wonosobo.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif non partisipatif dimana data yang diperoleh merupakan data kualitatif. Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data. Tahapan dalam menganalisis data yang digunakan adalah analisis model interaktif, yaitu:

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian kepada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi dari data kasar yang

muncul pada catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlanjut terus sampai laporan terakhir yang dikendaki dalam penelitian ini lengkap.

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan penyusunan sekumpulan informasi yang dapat memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil reduksi data dan tetap berorientasi pada rumusan masalah serta tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah di susun dibandingkan antara satu dengan yang lainnya sehingga mempermudah penarikan kesimpulan sebagai jawaban dari setiap permasalahan.

G. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, data yang telah dianalisis perlu diperiksa keabsahannya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber, yaitu dengan menanyakan kebenaran dan keabsahan data langsung pada sumber yang terpercaya atau yang ahli pada bidangnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah dan Perkembangan PT Tirta Investama Wonosobo

PT Tirta Investama (Aqua) lahir dari ide almarhum Tirta Utomo (1930-1994). Beliau merupakan penggagas lahirnya industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia melalui PT Golden Mississippi pada tanggal 23 Pebruari 1973. Ide tersebut diperoleh beliau dari sebuah pengalamannya saat masih menjadi staf ahli luar negeri di sebuah perusahaan BUMN. Beliau ditugaskan untuk mendampingi salah satu tamu dari Negara Perancis yang datang untuk melakukan pertemuan dengan pihak perusahaan.

Pagi hari ketika pertemuan tersebut akan dilaksanakan sang tamu ternyata terlambat hadir, hal ini tentu mengundang pertanyaan karena tamu dari Negara asing terkenal dengan ketepatan waktunya. Setelah ditanyakan ternyata sang istri terkena penyakit diare, oleh sebab itu tidak bisa datang tepat waktu. Diare tersebut dikarenakan sang istri meminum air keran di hotel yang ditempati. Sang istri mengira bahwa air keran tersebut bisa langsung dikonsumsi seperti di negaranya. Hal inilah yang menginspirasi Almarhum untuk menciptakan sebuah air minum yang dapat dikonsumsi tanpa dimasak

terlebih dahulu. Almarhum kemudian mencoba belajar ke Perancis untuk mengetahui proses pembuatannya.

Kegiatan fisik perusahaan dimulai pada bulan Agustus 1973, ditandai dengan pembangunan pabrik dikawasan Pondok Ungu, Bekasi, Jawa Barat. Percobaan produksi dilaksanakan pada bulan Agustus 1974 dan produksi komersil dimulai sejak tanggal 1 Oktober 1974 dengan kapasitas produksi 6 juta liter setahun. Produksi pertamanya adalah AQUA botol kaca 950 ml yang kemudian disusul dengan kemasan AQUA 5 Galon, pada waktu itu juga masih terbuat dari botol kaca. Dan hingga kini PT Tirta Investama memiliki 16 Cabang di Indonesia.

PT Tirta Investama yang berada di kabupaten Wonosobo didirikan pada tahun 1992 beralamat di Jalan Mangli Desa Kejiwan Kabupaten Wonosobo. PT Tirta Investama Wonosobo baru bisa memproduksi pada bulan tanggal 23 Maret 1994. Awal mula berdiri bernama PT Tirta Mangli yang mengambil nama dari sumber mata airnya dan hanya memproduksi AQUA 5 Galon saja dengan jumlah karyawan 30 orang. Dua tahun setelah pabrik AQUA di wonosobo berdiri pemilik meninggal dunia yaitu tepatnya pada bulan maret 1996 dan almarhum disemayamkan di kota kelahirannya yaitu Wonosobo. Sepeninggal pemilik kemudian Danone mengakuisisi PT Tirta Investama.

b. Visi dan Misi PT Tirta Investama Wonosobo

1) Visi PT Tirta Investama Wonosobo

Aqua Group memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dan minuman yang berkualitas, halal dan aman dikonsumsi melalui proses ramah lingkungan dengan memperhatikan upaya tindakan pencegahan pencemaran mematuhi segala peraturan yang berlaku dan memperbaiki dan meningkatkan mutu, menjaga kehalalan produk keamanan pangan dan kinerja lingkungan secara berkesinambungan dalam rangka memenuhi dan memuaskan kebutuhan serta harapan pelanggan dalam segala aspek.

2) Misi PT Tirta Investama Wonosobo

Kita mengabdikan diri untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia dengan menyediakan produk-produk air berbasis air yang bermutu tinggi. Dalam situasi yang sangat agresif dan kompetitif, dan untuk dapat memenuhi misi ini perusahaan harus mampu tetap menjaga kesehatan finansialnya.

c. Lokasi PT Tirta Investama Wonosobo

Alamat : Jalan Mangli, Desa Kejiwan, Kabupaten Wonosobo.

d. Personalia PT Tirta Investama Wonosobo

1) Karyawan

Berdasarkan peraturan perusahaan maka tenaga kerja atau karyawan PT Tirta Investama Wonosobo dibedakan menjadi:

- a) Karyawan tetap, yaitu karyawan yang dipekerjakan untuk waktu yang tidak tentu. Karyawan tetap tersebut dibedakan menjadi karyawan harian dan karyawan bulanan.
- b) Karyawan tidak tetap (*Out Sourcing*) yaitu karyawan yang dipekerjakan untuk waktu tertentu.

2) Jam Kerja dan Hari Kerja

PT Tirta Investama Wonosobo memiliki hari kerja mulai dari hari senin hingga sabtu dengan menggunakan sistem *Shift* (jam kerja) sebagai berikut:

Shift I : Pukul 06.00 – 14.00 WIB

Shift II : Pukul 14.00 – 22.00 WIB

Shift III : Pukul 22.00 – 05.00 WIB

Untuk hari minggu libur, namun apabila diharuskan untuk bekerja maka karyawan dianggap lembur.

3) Sistem Penggajian

Penggajian dilakukan setiap tanggal 28, namun apabila pada tanggal tersebut jatuh pada hari libur maka pemberian gaji akan dilaksanakan sebelum tanggal 28. Para pekerja diberikan gaji dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila karyawan memenuhi kewajiban bekerja selama 31 hari maka karyawan tersebut akan mendapatkan gaji pokok ditambah dengan tunjangan harian.

- b) Apabila karyawan tidak memenuhi kewajiban bekerja tanpa keterangan maka hanya mendapatkan gaji pokok saja tanpa tunjangan harian.

4) Jaminan dan Kesejahteraan Karyawan

Karyawan PT Tirta Investama Wonosobo selain memperoleh hak pokok yang berupa gaji juga memperoleh hak-hak sebagai berikut:

- a) Tunjangan: Transport, hadir, makan, jamsostek, dana pensiun, asuransi luar, kesehatan, cuti.

- b) Cuti :

- (1) Cuti Tahunan : karyawan akan diberikan cuti tahunan apabila bekerja terus menerus (tidak terputus-putus) atau tidak pernah mengundurkan diri selama satu tahun, mereka berhak menerima cuti selama 12 hari kerja selama 12 bulan.

- (2) Cuti panjang : karyawan akan diberikan cuti panjang apabila telah bekerja selama 5 tahun, mereka berhak mendapatkan cuti selama 25 hari dengan mendapatkan gaji penuh.

- c) Dispensasi, akan diberikan kepada setiap karyawan yang:

- (1) Melahirkan, karyawan berhak mendapatkan dispensasi selama 4 bulan.

- (2) Menikah, karyawan berhak mendapatkan dispensasi selama 4 hari.

(3) Keluarga meninggal dunia, karyawan berhak mendapatkan dispensasi 3 hari.

(4) Keluarga menikah, karyawan berhak mendapatkan dispensasi selama 2 hari.

d) Hak Lain

Hak lain yang diperoleh karyawan antara lain:

(1) Kesempatan melanjutkan pendidikan.

(2) Isi ulang air minum.

(3) Pemberian fasilitas kendaraan.

(4) Pakaian/seragam (dua kali dalam setahun).

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada PT Tirta Investama Wonosobo menganut sistem organisasi segaris. Dalam sistem ini seluruh tugas, wewenang dan tanggung jawab berlangsung secara vertikal dalam satu jalur. PT Tirta Investama dipimpin oleh seorang kepala pabrik yang dibantu oleh 8 (delapan) orang kepala bagian, yang masing-masing kepala bagian memiliki staf.

Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan:

1) Kepala Pabrik

Kepala pabrik memiliki tugas sebagai berikut:

a) Merencanakan dan mempersiapkan proses produksi sesuai target yang telah ditetapkan.

- b) Mengkoordinasi setiap kepala bagian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
 - c) Mengkoordinir serta memastikan kegiatan pengembangan standar mutu perusahaan.
- 2) Kepala Bagian Gudang
- a) Memilih *supplier* dan memenuhi persyaratan untuk dijadikan sub kontraktor.
 - b) Bertanggung jawab atas seluruh pengadaan bahan baku yang menyangkut produksi.
 - c) Mengkoordinasi dan membina seluruh karyawan di bagiannya.
- 3) Kepala Bagian HR
- a) Mengawasi dan memastikan semua aktifitas dalam lingkup *Human Resources* sudah sesuai dengan aturan, sistem, dan kebijakan perusahaan.
 - b) Memimpin dan mengelola tim HR dalam rangka memberikan motivasi secara optimal terhadap operasi lokasi.
- 4) Kepala Bagian Produksi
- a) Mengkoordinasi seluruh karyawan di bagiannya.
 - b) Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi.
- 5) Kepala Bagian QC
- a) Bertanggung jawab atas mutu produk berdasarkan pemeriksaan dan analisis laboratorium.

- b) Menunda pengeluaran produk yang tidak memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.
- 6) Kepala Bagian SHE
 - a) Bertanggung jawab atas keberhasilan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - b) Bertanggung jawab atas pelaporan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 7) Kepala Bagian Keuangan

Bertanggung jawab atas kelancaran masuknya uang pada administrasi perusahaan.
- 8) Kepala Bagian Teknik
 - a) Mengkoordinasi dan membina seluruh karyawan di bagiannya.
 - b) Bertanggung jawab terhadap semua mesin dan perawatan sehingga siap untuk digunakan produksi.
 - c) Merencanakan perubahan sistem operasi untuk peningkatan efisiensi.
- 9) Kepala Bagian Gudang Jadi
 - a) Mengkoordinasi dan membina seluruh karyawan dibagiannya.
 - b) Bertanggung jawab atas kelancaran pengiriman produk sesuai jadwal yang ditentukan.
 - c) Bertanggung jawab atas pengamanan dalam penyimpanan produk jadi dalam gudang.

f. Hasil Produksi dan Area Pemasaran

PT Tirta Investama merupakan industri penghasil Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan bahan baku berupa air yang diambil langsung dari sumber mata air dipegunungan (*mountain spring water*). Khusus PT Tirta Investama pabrik Wonosobo hanya memproduksi aqua 5 Galon (19 Liter) dan Aqua Cup 240 ml.

Hasil produksi PT Tirta Investama Wonosobo dipasarkan di daerah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, yang meliputi Semarang, DIY, Pekalongan, Cilacap, Kebumen, Magelang, Temanggung, dan Wonosobo.

2. Deskripsi Data

a. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Tirta Investama Wonosobo

Sesuai dengan Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970 bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Selain itu setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya, serta setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam

kegiatan industri dan kegiatan manusia yang berada dilingkungannya sehari-hari.

Mengacu pada undang-undang tersebut maka menjadi sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan untuk menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai usaha meningkatkan produksi dan produktivitas. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Tirta Investama Wonosobo berdasar pada prinsip dasar *Work In Safety Environment* (WISE). WISE merupakan sebuah program yang dikembangkan oleh “*Du Pont K3 Resources*” yang bertujuan untuk membantu para manajer dan stafnya untuk memperbaiki perilaku dan budaya dalam menciptakan iklim kerja yang aman dan sehat. Terdapat 5 (Lima) prinsip dasar WISE yang digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu:

- 1) *Zero accident* bisa di capai seluruh kecelakaan bisa di cegah.
- 2) Perubahan perilaku sangat penting, karena perbuatan tidak aman merupakan penyebab kecelakaan 96%.
- 3) Keterlibatan aktif dan kerjasama dari setiap orang merupakan faktor utama untuk membangun budaya *safety*.
- 4) Manajemen adalah tanggungjawab dan tanggung gugat dalam *safety*.
- 5) *Good safety* sama dengan *good performance*.

Kelima prinsip dasar tersebut dapat dicapai apabila didukung oleh 13 (Tiga Belas) elemen sebagaimana dikutip dari dokumen Aqua Danone (WISE GUIDE LINES), yaitu: *Management Commitment, policy, standart, Goal and Objective, Supportive safety personal, safety* sebagai tanggung jawab manajemen lini, organisasi, motivasi, komunikasi, *training*, investigasi kecelakaan, pedoman-pedoman pengawasan, dan pedoman kontraktor. Penjelasan lebih lengkap mengenai 13 elemen tersebut dapat dilihat pada lampiran.

1) Tujuan dan Sasaran

Kegiatan produksi di PT Tirta Investama tidak terlepas dari dukungan manusia yang berperan sebagai *User* (pengoperasi), oleh sebab itu manusia sangat dihargai oleh perusahaan. Tujuan utama program K3 sebagaimana dikutip dalam dokumen aqua danone yaitu pada elemen 4 (empat) butir 3 (tiga) adalah untuk memperbaiki kondisi keamanan pekerjaan, prosesnya, alur kerja, penanganan material, bahaya-bahaya khusus, dan program-program *safety* khusus seperti penyelesaian dari rencana-rencana tindakan, jumlah pencapaian perbaikan. Mengenai hal tersebut ditanyakan kepada Ibu Indi (disamarkan), “Apakah tujuan utama program K3 di PT Tirta Investama?”, beliau menjelaskan bahwa ...“program K3 di PT TIV bertujuan untuk mencegah dan menekan angka kecelakaan kerja. Hal ini dilakukan tentu tidak hanya untuk

melindungi karyawan saja, tetapi juga aset perusahaan, mesin, gedung dan lain-lain. Selain itu program juga dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan”. Dalam hal ini beliau menjelaskan bahwa peran karyawan sangat penting dalam keberhasilan program K3.

Sasaran dari program K3 di PT Tirta Investama Wonosobo adalah statistik kecelakaan organisasi dan fasilitasnya, Ibu Indi (disamarkan) menjelaskan lebih lanjut bahwa... “sasaran program K3 mencakup semuanya, mulai dari manajemen, fasilitas, dan manusia yang memasuki area pabrik”. Hal ini sesuai dengan kebijakan keselamatan kerja PT Tirta Investama sebagai berikut:

Nilai-nilai kita:

- a. PT Tirta Investama menghargai manusia.
- b. Semua orang yang memasuki area PT Tirta Investama berhak untuk selamat.
- c. *Safety* sama pentingnya dengan produksi dan *quality*.

Harapan kita:

- a. Semua orang yang masuk PT Tirta Investama wajib menjalankan K3 dengan benar.
- b. Kecelakaan dapat dicegah dan nihil kecelakaan dapat dicapai.

Komitmen kita:

- a. K3 menjadi prioritas dari hari kehari

- b. Semua resiko yang ada diidentifikasi, ditindaklanjuti untuk dicari penyebabnya.

2) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan yang aman, sehat dan nyaman diperlukan peran dari semua pihak. Salah satu usaha PT Tirta Investama dalam menjaga kebersihan lingkungan adalah dengan cara melarang setiap karyawan terutama bagian produksi untuk membawa makanan/makan di tempat kerja, Bapak Dedi (disamarkan) menjelaskan ...“hal ini dilakukan untuk menghindari kontaminasi makanan terhadap produk, selain itu untuk menjaga agar lingkungan tetap bersih”. Meski demikian Bapak Dedi menambahkan bahwa karyawan diperkenankan makan/beristirahat di ruang *rest area* yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga menyediakan fasilitas kantin yang letaknya tidak jauh dari area perusahaan.

3) Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Indi (disamarkan) menjelaskan... “untuk melaksanakan pembinaan K3, PT Tirta Investama Wonosobo telah membentuk *Safety Committee* (SC)

yang merupakan sebuah organisasi perusahaan yang terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja, *safety committee* membicarakan permasalahan-permasalahan SHE yang terdapat di lokasi kerja”. hal ini didukung saat peneliti ingin mewawancarai Kepala *Safety Committee* (*Safety Committee Coordinator*) beliau sedang rapat membahas kecelakaan kerja.

Adapun tanggung jawab *Safety Committee* PT Tirta Investama Wonosobo sesuai dengan buku panduan *Safety Aqua Danone* adalah sebagai berikut:

a) Ketua *Safety Committee*

- (1) Memimpin *safety committee*.
- (2) Menetapkan Tujuan dan Sasaran.
- (3) Menetapkan program kerja *safety committee*.
- (4) Memastikan program kerja *safety committee* dilaksanakan.
- (5) Memastikan *meeting*/pertemuan SC berjalan secara berkala minimal 1 bulan sekali.
- (6) Memastikan tindakan perbaikan atas temuan ketidaksesuaian dilaksanakan.
- (7) Melakukan evaluasi terhadap program kerja *safety committee*.

b) Sekretaris *safety committee*

- (1) Menyiapkan undangan & agenda pertemuan *safety committee*.

- (2) Mendokumentasikan hasil pertemuan *safety committee*.
- (3) Mendistribusikan notulen pertemuan kepada anggota *safety committee*.
- (4) Mengkomunikasikan informasi terbaru tentang SHE kepada *safety committee*.

c) *Anggota safety committee*

- (1) Melaksanakan program kerja *safety committee* dan tindakan perbaikan atas temuan ketidaksesuaian.
- (2) Memberikan masukan dan saran kepada *safety committee*.
- (3) Mensosialisasikan hasil pertemuan *safety committee* ke seluruh karyawan.

Kegiatan pembinaan yang dilaksanakan di PT Tirta Investama Wonosobo ditanyakan kepada Bapak Husen (disamarkan)... “kegiatan pembinaan pada dasarnya berawal dari laporan kecelakaan kerja, selanjutnya SHE *team* melaksanakan *meeting* untuk membahas masalah tersebut. Setelah permasalahan berhasil diidentifikasi maka SHE *team* akan menyusun *Job Safety Analysis* (Lihat pada lampiran). Pembinaan dilakukan dengan upaya sebagai berikut:

a) Komunikasi

Macam komunikasi yang digunakan perusahaan adalah sebagai berikut:

(1) *Short Message Safety*

SMS *Safety* merupakan media komunikasi berupa pesan singkat yang dilakukan oleh pihak manajemen yang ditujukan kepada seluruh karyawan dengan menggunakan bantuan berupa alat komunikasi *Hand Phone* (HP). Pesan singkat tersebut berisi informasi mengenai *safety* dalam lingkup umum perusahaan.

(2) *Safety Meeting*

Safety meeting merupakan agenda pertemuan rutin yang dilaksanakan perusahaan dalam upaya memendapatkan informasi terbaru yang berhubungan dengan *safety* dilingkungan perusahaan. Adapun *meeting* dilaksanakan oleh semua karyawan yang terbagi dalam kelompok-kelompok, yaitu:

(a) *First Line Meeting*. Merupakan agenda pertemuan yang dilakukan dalam lingkup manajemen lini yaitu oleh *leader team*. Agenda tersebut dilakukan 2 (dua) minggu sekali. Hal-hal yang dibahas merupakan permasalahan *safety* pada lingkup organisasi kecil. Permasalahan yang dianggap tidak mampu didiskusikan dilingkungan manajemen lini akan diajukan pada pertemuan tingkat area.

(b) Pertemuan tingkat area, merupakan agenda pertemuan yang dilakukan oleh supervisor disetiap departemen. Pertemuan tersebut dilaksanakan 1 (satu) bulan sekali. Permasalahan yang dianggap tidak mampu diselesaikan dilingkup area maka akan diajukan pada pertemuan tingkat departemen.

(c) Pertemuan tingkat departemen. Merupakan agenda pertemuan yang dilaksanakan pada tingkat departemen dan dilaksanakan setiap 1 (satu) bulan sekali. Permasalahan yang dianggap tidak mampu diselesaikan pada tingkat departemen maka akan diajukan pada agenda *SC meeting*.

(d) *SC Meeting*. Pertemuan dilaksanakan setiap 1 (satu) bulan sekali dan membahas mengenai permasalahan *safety* yang dianggap sudah tidak mampu didiskusikan dalam tingkat manajemen lini, tingkat area, dan tingkat departemen.

(3) TOFS (*Time Out For Safety*)

Merupakan sebuah media komunikasi langsung yang dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan kepada seluruh karyawan. Dalam masa penyampaian informasi tersebut kegiatan produksi akan diberhentikan selama beberapa waktu. Hal ini dilaksanakan jika terdapat informasi penting

yang harus segera disampaikan demi keselamatan dan kesehatan karyawan. Sebagai contoh: di perusahaan cabang Klaten terjadi insiden sebuah *forklift* (kendaraan muat barang) menabrak salah seorang karyawan yang sedang berjalan. Karena pada Perusahaan Cabang memiliki resiko yang sama maka pimpinan perusahaan akan memberhentikan sementara kegiatan produksi terutama untuk pengendara *forklift* untuk menyampaikan informasi tersebut.

(4) Buletin Sehati

Merupakan media komunikasi yang disampaikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk tulisan. Buletin tersebut diterbitkan setiap 3 (tiga) bulan sekali. Informasi yang ditulis mengenai perkembangan perusahaan dalam berbagai hal termasuk *safety*.

(5) Teka-teki *safety*

Teka-teki *safety* merupakan teka-teki yang dibagikan kepada karyawan setiap kali menerima upah. Setiap karyawan diharapkan untuk mengisi teka-teki tersebut yang kemudian dikumpulkan kepada supervisor masing-masing, dan akan diundi setiap bulannya.

b) *Training*/pelatihan

Pelatihan dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dibidangnya. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru dan karyawan lama. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru merupakan pelatihan yang bersifat pengenalan/orientasi, sedangkan pelatihan bagi karyawan lama lebih bersifat *refresh* atau menyegarkan kembali. Bentuk pelatihan berupa *pre-test* dan *post-test*. Dari hasil *pre test* dan *post test* yang diadakan oleh perusahaan maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi/perbaikan yang akan secara terus menerus di lakukan.

c) Motivasi

Perusahaan sadar bahwa selain menggunakan media komunikasi dan pelatihan, motivasi memiliki peran penting dalam mendukung program K3 di perusahaan. Oleh sebab itu berbagai bentuk motivasi diberikan oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang taat dan patuh pada peraturan perusahaan. Penghargaan tersebut berupa pemberian fasilitas atau perlengkapan yang dapat mendukung keselamatan dan kesehatan karyawan. Fasilitas dan perlengkapan tersebut dapat berupa helm, *safety shoes*, jaket dan *voucher* belanja gratis di koperasi PT Tirta Investama Wonosobo.

4) Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kegiatan pengawasan dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil dari program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Tirta Investama Wonosobo. Dalam hal ini, Bapak Husen (disamarkan) menjelaskan... “pengawasan dilakukan oleh *leader team*, mereka adalah sekelompok karyawan yang dipilih oleh perusahaan khusus untuk mengawasi kinerja karyawan dan setiap shift memiliki *leader team* sendiri-sendiri. *Leader team* berada dibawah pimpinan supervisor”. Dari hasil wawancara kepada Bapak Viki (disamarkan) macam pengawasan sebagai berikut:

1. Pengawasan Keselamatan Kerja meliputi:

- a) *Safety Inspection* untuk mengidentifikasi potensi bahaya sehingga segera dapat diperbaiki sebelum kecelakaan terjadi.
- b) *Incident Investigasi* untuk menghindari terjadinya kecelakaan dan kejadian terulang kembali dengan melakukan perbaikan-perbaikan.
- c) *Behaviour safety audit* untuk mengidentifikasi perilaku-perilaku yang membutuhkan perbaikan sebelum perilaku-perilaku tersebut berkembang menjadi kecelakaan
- d) Melakukan pengetesan/uji coba peralatan.
- e) Memberi teguran lisan dan tertulis bagi yang melanggar peraturan secara sengaja.

2. Pengawasan yang berhubungan dengan kesehatan meliputi:

- a) Pemeriksaan kesehatan karyawan yang rutin dilaksanakan setiap tahun.
- b) Pengawasan terhadap penyakit akibat kerja.
- c) Pengawasan terhadap personil khusus (misal: karyawan yang sedang terkena penyakit kulit dilarang untuk memasuki area produksi).

Selain hal diatas, terdapat pula pengawasan *hygiene* perusahaan yang meliputi:

- a) Pengawasan fisik: berupa pengawasan terhadap kebisingan, suhu tempat kerja, penerangan dan getaran.
- b) Pengawasan kimia: berupa pengawasan terhadap debu, gas, dan cairan-cairan kimia.

Pengawasan juga dilakukan dengan cara mencatat setiap kecelakaan yang terjadi di lingkungan perusahaan berdasarkan laporan langsung dari karyawan baik berupa kecelakaan maupun nyaris terjadi celaka. Sesuai dengan buku panduan *safety* PT Tirta Investama Wonosobo, klasifikasi kecelakaan sebagai berikut:

- a) ***First Aid***, merupakan tindakan pertolongan pertama atau kontrol lanjutan dengan tujuan observasi luka gores ringan, teropong, terbakar, terkupas dan luka ringan lainnya dimana biasanya tidak memerlukan perawatan medis dan setelahnya dapat bekerja kembali secara normal.

- b) ***Medical Treatment Case (MTC)***, yaitu apabila kecelakaan berakibat korban harus mendapatkan perawatan medis seperti suntikan, jahitan, penyinaran dan setelahnya dapat bekerja kembali.
- c) ***Restricted Duty Case (RDC)***, yaitu apabila akibat kecelakaan SHE dan dokter/tenaga medis membuat catatan atau rekomendasi kepada korban untuk tetap bekerja dengan melakukan pekerjaan yang berbeda atau mengurangi jam kerja dari jam kerja normal.
- d) ***Lose Time Injury (LTI)***, yaitu apabila dari hasil diagnosa kecelakaan kerja, dokter memberikan rekomendasi bahwa korban tidak diperkenankan untuk dipekerjakan seperti biasanya maupun pekerjaan lain, baik dengan jam kerja normal maupun dengan pengurangan jam kerja dan dari hasil rekomendasi keluarlah hari hilang dengan ketentuan:
- a. Tidak termasuk hari saat kecelakaan kerja.
 - b. Dihitung sesuai hari kerja.
 - c. Batas maksimal hari hilang adalah 180 hari.
 - d. Bila ada saran dari dokter/tenaga medis, manajemen harus mengikutinya.
- e) ***Fatality***, yaitu kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban mengalami koma atau meninggal dunia.

Klasifikasi tersebut selanjutnya digunakan perusahaan untuk menindaklanjuti kecelakaan yang terjadi diperusahaan.

5) Fasilitas dan Sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT Tirta Investama Wonosobo berusaha untuk memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung untuk melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini tertuang dalam elemen 1 (satu) mengenai komitmen manajemen. Beberapa APD yang disediakan dalam setiap ruangan berbeda-beda (Lihat pada lampiran).

Ketika ditanyakan mengenai fasilitas dan sarana kesehatan yang diberikan kepada karyawan, Bak Husen (disamarkan) ... menjelaskan: Fasilitas dan sarana kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

a) Asuransi kesehatan

Asuransi yang diberikan kepada karyawan adalah asuransi bagi karyawan dan keluarga (anak dan istri) yang bekerja sama dengan PT Jamsostek (jaminan untuk hari tua) dan AFIFA (Asuransi untuk kesehatan dari Aqua Danone).

b) Kotak P3K

Kotak P3K diletakkan disetiap ruang bagian perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah penanganan medis yang masuk dalam kategori *first aid* (luka ringan).

c) Sarana MCK dan Mushola

Saranan MCK dan mushola disediakan diluar area produksi.

Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menghindari kontaminasi terhadap produk.

d) Ruang Ganti Karyawan dan *Looker Room*

Fasilitas ruang ganti karyawan dilengkapi dengan *looker room* (lemari) yang disediakan disetiap departemen.

e) Penyediaan air minum

Setiap karyawan diberikan fasilitas air minum isi ulang 2 (dua) kali dalam satu bulan.

f) *Extra Fooding*

Merupakan fasilitas makan berupa roti dan susu bagi karyawan yang bekerja pada *shift* malam.

g) Poliklinik perusahaan

Poliklinik merupakan ruang kesehatan yang disediakan perusahaan.

h) Kantin dan koperasi.

Karyawan dapat berbelanja dan makan di kantin serta koperasi yang telah disediakan oleh perusahaan.

i) *Rest Area* (ruang tunggu dan istirahat).

Ruang tunggu dan istirahat disediakan perusahaan untuk karyawan.

b. Produktivitas Karyawan

Karyawan sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan memiliki peran penting dalam kegiatan produksi. Perusahaan dijalankan tentu memiliki tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peran karyawan didalamnya. Oleh karenanya perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan mutlak diusahakan oleh perusahaan agar karyawan menjadi lebih produktif. Ketika ditanyakan kepada Bapak Viki (disamarkan) “adakah perbedaan jumlah produksi ketika belum menerapkan WISE dengan setelah diterapkan?”, beliau menjelaskan bahwa...“ada kenaikan produktivitas sebesar 15,41% pada 5 bulan pertama pada tahun 2013 jika dibandingkan dengan 5 bulan pertama ditahun 2009. Yang mana pada saat itu implementasi program WISE baru saja dijalankan”. Pernyataan tersebut berarti bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas.

c. Hambatan-hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Tirta Investama Wonosobo

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Tirta Investama merupakan salah satu program yang memiliki perhatian khusus. Hal ini menjadikan program K3 sebagai salah satu komitmen yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan di area

perusahaan. Meski begitu, budaya dan perilaku karyawan di perusahaan menjadi hambatan tersulit bagi perusahaan. Menurut Ibu Felin (disamarkan) ... “Karyawan belum semuanya sadar mengenai bahaya kecelakaan di lapangan, sehingga budaya dan perilaku menggunakan APD masih sering diabaikan”. Ketika ditanyakan mengenai alasan hal tersebut terjadi, Ibu Felin (disamarkan) menjelaskan... “sebagian besar mereka menganggap bahwa apa yang mereka kerjakan sudah mereka kuasai”.

Lebih lanjut Bapak Dedi (disamarkan) menjelaskan ...“masih banyak karyawan yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi keselamatan diri sendiri. Hal ini paling banyak dilakukan karyawan saat berjalan di area perusahaan, meski perusahaan telah memberikan jalur khusus bagi pejalan kaki namun masih banyak ditemukan karyawan yang berjalan keluar jalur. Padahal suatu waktu forklift bisa saja melintas dan menabrak karyawan tersebut”.

Selain hal yang telah disebutkan, Bapak Viki (disamarkan) menjelaskan bahwa... “masih ada karyawan yang tidak memperhatikan pentingnya menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, mereka beralasan telah menguasai pekerjaan. Mereka pada umumnya adalah karyawan bagian angkut barang yang semuanya merupakan karyawan/personil luar (pihak ke-3). Sebagian besar dari

mereka menganggap penggunaan APD hanya mempersulit mereka dalam bergerak”

d. Upaya dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT Tirta Investama menyadari bahwa setiap program yang diberlakukan di perusahaan tidak akan lepas dari hambatan, baik hambatan yang berasal dari pihak manajemen, karyawan maupun personil luar yang akan memasuki kawasan perusahaan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut tentu tidak sekali waktu dapat diatasi, oleh sebab itu perusahaan memiliki upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yaitu:

- 1) *Safety Induction*, merupakan program mendasar dalam mendisiplinkan karyawan yaitu dengan memberikan induksi dan orientasi tentang pekerjaan dan aspek keselamatan kerjanya. Induksi dilakukan terutama bagi karyawan baru atau baru dipindahkan. Induksi juga diberlakukan bagi tamu atau kontraktor yang akan memasuki kawasan perusahaan.
- 2) *Training dan Coaching*, *training* memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian yang mendukung fungsi kerja. Sedangkan *coaching* merupakan media komunikasi langsung antara atasan dan bawahan untuk mendorong pengembangan perorangan.

- 3) *Re-Training*, yaitu dengan menyegarkan kembali pengetahuan dan keahlian seseorang untuk mempertahankan kemampuan.
- 4) *Counseling*, merupakan wadah untuk menggali permasalahan atau persoalan yang menyebabkan menurunnya *performance* seseorang dan mendorong orang tersebut untuk kembali meningkatkan performanya.
- 5) Peringatan lisan, merupakan peringatan langsung terhadap pelanggar. Setiap karyawan memiliki hak untuk menegur dan mengingatkan karyawan lain yang melakukan pelanggaran.
- 6) Pengawasan oleh manajemen lini diseluruh area operasional. Hal ini dilakukan 5 (lima) kali dalam satu minggu. *Leader team* menjadi salah satu manajer lini penting dalam melaksanakan *behavior safety audit*.

B. Pembahasan

Hasil wawancara diketahui bahwa pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu program unggulan yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan percaya bahwa selamatnya karyawan dan fasilitas perusahaan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas. Untuk itu siapa saja yang akan memasuki perusahaan berhak untuk selamat. Upaya tersebut dilakukan sebagai wujud kepedulian dan penghargaan perusahaan terhadap manusia.

Tujuan utama pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Tirta Investama Wonosobo adalah nihil kecelakaan yang berarti bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk menjalankan bisnis tanpa adanya suatu kecelakaan. Karena untuk mencapai produktivitas, seorang karyawan harus dalam keadaan sehat dan bebas dari suatu kecelakaan. Sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Tirta Investama berdasar pada prinsip dasar WISE. WISE (*Work In Safe Environment*) merupakan sebuah program yang dikembangkan oleh “*Du Pont K3 Resources*” yang bertujuan untuk membantu para manajer dan stafnya untuk memperbaiki perilaku dan budaya dalam menciptakan iklim kerja yang aman dan sehat. Terdapat 5 (Lima) prinsip dasar WISE yang digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu:

1. *Zero accident* bisa di capai seluruh kecelakaan bisa di cegah.
2. Perubahan perilaku sangat penting, karena perbuatan tidak aman merupakan penyebab kecelakaan 96%.
3. Keterlibatan aktif dan kerjasama dari setiap orang merupakan faktor utama untuk membangun budaya *safety*.
4. Manajemen adalah tanggung jawab dan tanggung gugat dalam *safety*.
5. *Good safety* sama dengan *good performance*.

Prinsip utama perusahaan adalah Nihil Kecelakaan, artinya perusahaan sadar bahwa suatu kecelakaan dapat terjadi kapanpun, kepada siapapun, dan dimanapun, oleh karena itu usaha untuk menekan jumlah kecelakaan dengan

berbagai upaya dilakukan, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Upaya yang dilakukan PT Tirta Investama adalah dengan mengubah perilaku karyawan, karena perbuatan yang tidak aman merupakan 96 % dari penyebab kecelakaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sumanto (1990: 7), bahwa sikap dan tingkah laku pekerja yang lalai, menganggap remeh setiap kemungkinan bahaya dan enggan memakai alat pelindung diri menempati urutan pertama penyebab kecelakaan.

Upaya mengubah perilaku karyawan memang hal yang tidak mudah, dibutuhkan strategi dan perencanaan yang baik agar tepat sasaran. Adapun strategi PT Tirta Investama Wonosobo dalam mengubah perilaku karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Karyawan

Pembinaan K3 merupakan upaya perusahaan dalam membentuk perilaku karyawan yang sadar K3. Perusahaan telah membentuk SC (*Safety Committee*) yang terdiri dari unsur pengusaha dan karyawan untuk membantu terlaksananya program K3. Pembinaan dilakukan dengan upaya-upaya sebagai berikut:

- a. Komunikasi

Media komunikasi yang digunakan berupa SMS *safety*, *safety meeting*, TOFS (*Time Out For Safety*), buletin sehati dan teka-teki *safety*.

b. *Training*/Pelatihan

Training diberikan kepada karyawan lama dan karyawan baru. Bentuk *training* bagi karyawan baru lebih bersifat untuk mengenalkan/orientasi sedangkan bagi karyawan lama lebih bersifat untuk *refresh* (menyegarkan kembali). *Training* dilaksanakan secara rutin setiap tahun, hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Bentuk *training* berupa pretest dan post test. Pre test bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dalam memahami program yang telah diberlakukan di perusahaan. Selanjutnya hasil tersebut akan digunakan perusahaan sebagai upaya perbaikan yang dilaksanakan secara berkala.

c. Motivasi

Selain menggunakan media komunikasi dan *training*, perusahaan memberikan apresiasi/penghargaan kepada setiap karyawan yang telah melaksanakan K3 dengan baik, jenis motivasi tersebut berupa pemberian fasilitas dan sarana K3 gratis seperti helm, jaket, *safety shoes*, dan *voucher* belanja. Hal ini dilakukan untuk merangsang karyawan agar melaksanakan K3 dengan baik di perusahaan.

2. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengawasan diperlukan untuk mendukung terlaksananya program K3 dengan baik. Dari hasil wawancara diketahui bahwa pengawasan K3 di PT Tirta Investama Wonosobo mencakup:

- a. Pengawasan keselamatan kerja.
- b. Pengawasan kesehatan kerja.
- c. Pengawasan terhadap lingkungan kerja.

Kegiatan dalam pengawasan keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap mesin-mesin dan peralatan kerja, prosedur kerja, sikap dalam bekerja, alat pelindung diri, dan penyelidikan terhadap kecelakaan yang telah terjadi. Sedangkan pengawasan terhadap kesehatan kerja meliputi:

- a. Pemeriksaan kesehatan karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru.
- b. Pengawasan terhadap mutu air minum diperusahaan.
- c. Pengawasan terhadap penyakit akibat kerja.
- d. Pengawasan terhadap kebersihan tempat kerja.

Pengawasan terhadap lingkungan kerja, kegiatan yang dilakukan meliputi pengawasan terhadap gangguan fisik yaitu kebisingan, suhu tempat kerja, penerangan dan getaran. Selain itu pengawasan juga dilakukan terhadap gangguan yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia seperti debu, gas, ataupun cairan-cairan kimia. Pengawasan di PT Tirta Investama Wonosobo dinilai sudah tepat karena sudah mencakup 3 (tiga) aspek dalam program K3 yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja. Pengawasan K3 di PT Tirta Investama menjadi tanggung jawab *Safety, Health and Environment Coordinator* (SHE) dengan dibantu oleh tiap-tiap kepala bagian dan *leader team* untuk setiap shift. Sedangkan untuk pengawasan terhadap kesehatan kerja khusus

pada pemeriksaan kesehatan bagi calon karyawan dan *general check up* bagi karyawan, perusahaan memiliki dokter dengan sistem kerja kontrak dan bekerjasama dengan rumah sakit di kabupaten Wonosobo.

Kesuksesan program K3 di PT Tirta Investama Wonosobo didukung oleh tersedianya fasilitas dan sarana K3 yang memadai. Berdasarkan wawancara dan observasi diketahui bahwa perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan sarana K3 yaitu:

1. Alat Pelindung Diri (APD)
2. Sarana dan fasilitas K3: penyediaan kotak P3K disetiap bagian, penyediaan air bersih dan MCK disetiap bagian, kamar ganti karyawan dan *looker room*, penyediaan air minum, pemberian makanan tambahan berupa roti dan susu bagi karyawan yang shift malam, kantin, koperasi, *rest area*, dan poliklinik dengan tenaga medis yang selalu siap siaga.
3. Asuransi, meliputi asuransi kecelakaan dan asuransi kesehatan yang bekerja sama dengan Jamsostek dan asuransi AFIFA yaitu suatu asuransi khusus dari PT Tirta Investama.

Hasil wawancara menemukan bahwa program K3 dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini sesuai dengan informasi yang menyatakan bahwa di PT Tirta Investama terdapat peningkatan hasil produksi sebesar 15,41% setelah dilaksanakannya program WISE dibandingkan dengan sebelum dilaksanakan.

Hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain kurangnya kesadaran karyawan dalam menggunakan APD meski telah disediakan oleh perusahaan. Karyawan belum menyadari bahwa APD disediakan sebagai wujud kepedulian perusahaan bagi keselamatan dan kesehatan karyawan. Pada umumnya karyawan merasa sulit bekerja apabila mengenakan APD yang telah ditentukan. Selain hal itu, perilaku karyawan dalam melanggar peraturan masih sering terjadi, khususnya saat karyawan diharuskan untuk berjalan pada jalur yang telah ditentukan. Banyak dari mereka keluar jalur pejalan kaki dengan alasan menjadi lebih jauh. Padahal jalur tersebut telah disesuaikan dengan jalan kendaraan perusahaan yang sewaktu-waktu bisa menabrak pejalan kaki.

Upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan hak bagi siapa saja yang melihat teman atau sesama karyawan untuk menegur dan mengingatkan mengenai bahaya yang dilanggar tersebut, dan bagi setiap karyawan yang melihat pelanggaran/kondisi yang memungkinkan untuk timbul sebuah kecelakaan maka untuk melaporkannya kepada pihak yang telah ditunjuk oleh perusahaan. Selain itu perusahaan menerapkan program-program yang meliputi: *safety induction, training and coaching, re-training, counseling*, peringatan lisan/teguran, dan pengawasan oleh manajemen lini.

Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Tirta Investama Wonosobo mempunyai aturan yang baku dan tetap. Selama penelitian, peneliti menilai pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Tirta Investama Wonosobo maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Tirta Investama Wonosobo meliputi:
 - a. Pembinaan K3 di PT Tirta Investama Wonosobo dilaksanakan dengan berbagai upaya, yaitu melalui komunikasi, *training*/pelatihan, dan motivasi.
 - b. Pengawasan K3 mencakup pengawasan terhadap keselamatan kerja, pengawasan kesehatan kerja, dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
 - c. Penyediaan Fasilitas dan Sarana K3 yaitu penyediaan alat pelindung diri (APD), penyediaan kotak P3K, penyediaan air bersih dan MCK, kamar ganti karyawan dan *looker room*, *extra fooding*, kantin, koperasi, *rest area*, dan poliklinik.
2. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa terdapat peningkatan produktivitas sebesar 15,41% pada 5 (lima) bulan pertama pada tahun 2013 jika dibandingkan dengan 5 (lima) bulan pertama pada tahun 2009 yaitu sebelum dilaksanakan program WISE.

3. Pelaksanaan K3 tersebut menemui beberapa hambatan, yaitu perilaku karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, budaya menggunakan APD sering diabaikan oleh karyawan terutama yang bekerja sebagai supir dan pengangkut barang (pihak ke-3). Selain itu ada anggapan bahwa menggunakan APD hanya mempersulit karyawan saat bekerja khususnya bagi mereka yang diharuskan mengenakan APD lengkap.
4. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan *safety induction*, *training* dan *coaching*, *Re-Training*, *counseling*, pemberian peringatan lisan dan tulisan, serta pengawasan langsung oleh manajemen lini.

B. Saran

Mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka saran untuk PT Tirta Investama Wonosobo adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya peninjauan kembali fasilitas dan sarana K3, terutama fasilitas kesehatan. Sebaiknya lokasi ruang kesehatan lebih di dekatkan lagi dengan area pabrik, sehingga ketika terjadi sebuah kecelakaan dapat dilakukan pertolongan dengan cepat. Atau jika kondisi tidak memungkinkan, perlu adanya ruang khusus tenaga medis di lingkungan pabrik.

2. Perlu adanya program pengawasan yang lebih intensif terutama untuk mengatasi permasalahan karyawan yang sering melanggar rambu-rambu di perusahaan agar karyawan lebih disiplin.
3. Bagi karyawan, gunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan di perusahaan. Hal ini diberlakukan bagi semua karyawan tanpa melihat jabatan/kedudukan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Rismanto. (2004). “Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta”.*Skripsi*. Yogyakarta: IKIP
- Anwar P. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bambang Kussriyanto. (1993). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Basir Barthos. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta; Bumi Aksara
- Daryanto.(1993). *Teknologi Kerja Logam*. Jakarta: Erlangga
- _____. (2001). *Keselamatan Kerja Bengkel Otomotif*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hadari Nawawi & Mimi Martini.(1996). *Penelitian Terapan*.Yogyakarta. Gajahmada University Press
- Ika Armiyanti. (2009). “Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna Meminimalisir Kecelakaan Kerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat Cabang Sumbawa Besar”.*Skripsi*. Yogyakarta: IKIP
- John Suprihanto. (1984). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- _____. (1992). *Hubungan Industrial sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE
- Moenir.A.S. (1987).*Pendekatan Manusiawi dalam Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- Musanef.(1992). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Mauled Mulyono.(1993). *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muchdarsyah Sinungan. (2000). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Oemar Hamalik. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara

- Ravianto.J. (1986).*Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta. LSIUPP & Binaman
Teknika Aksara
- Ronald Nangoi. (1994). *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia
dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Schuler, Randall S. & Susan E. Jackson (Alih bahasa: Abdul Rasyid). (1999).
Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Jakarta:
Erlangga
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi
Aksara
- Sri Wulansih. (2003). “Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Madu
Baru Yogyakarta”.*Skripsi*. Yogyakarta: IKIP
- Sukanto Reksohadiprodjo. (2003). *Manajemen Produksi dan Operasi*.
Yogyakarta: BPFE
- Sumanto I. Khasani.(1990). *Keselamatan Kerja dalam Laboratorium Kimia*.
Jakarta: PT Gramedia
- Suma'mur. (1989). *Kesehatan Kerja dan Higene Perusahaan*. Jakarta: Gunung
Agung
- Susilo Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
UGM
- Suyatno Sastrowinoto. (1985). *Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi*.
Jakarta: PT Pertja
- Tasliman, dkk.(1991). “Evaluasi Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
di Bengkel Otomotif FPTK IKIP Yogyakarta”.*Laporan Penelitian*.
Yogyakarta: IKIP
- Wahid I. Mubarak & Nurul Chayatin. (2009). *Ilmu Kesehatan Masyarakat Teori
dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Medika
- Buku panduan *safety* PT Tirta Investama Wonosobo

Lampiran: Pedoman observasi

Tabel 1. Pedoman observasi

No	Indikator	Hasil
1	Fasilitas dan Perlengkapan yang disediakan	
	a. APD	APD tersedia lengkap meskipun tidak disetiap ruangan disediakan. APD tertentu yang tidak setiap hari dipakai diletakkan di ruang khusus APD. Sedangkan APD seperti <i>safety shoes</i> dan rompi disimpan oleh masing-masing karyawan. Untuk tamu atau personil dari luar, sepatu dan rompi disediakan diruang penerimaan tamu.
	b. Kantin	Kantin berada jauh dari area produksi, hal ini untuk menghindari kontaminasi terhadap produk perusahaan. Selain itu untuk menjaga lingkungan tetap bersih.
	c. <i>Rest Area</i>	Disediakan sebagai ruang untuk para supir/kernet kendaraan angkut, dan karyawan sebagai tempat untuk beristirahat, makan dan merokok. <i>Rest area</i> berupa gazebo terletak di taman yang letaknya \pm 100m dari area pabrik. Selain sebagai tempat istirahat juga digunakan sebagai tempat sosialisasi terutama tentang K3.
	d. Poliklinik	Tersedia ruang khusus kesehatan yang digunakan sebagai poliklinik. Perusahaan memiliki satu dokter kontrak dan tiga perawat yang saling bergantian jaga.
	e. Lain-lain	a. Kotak Obat, setiap departemen atau bagian

		<p>terdapat satu box kotak obat yang berisi obat-obatan umum seperti perban, cairan antiseptik, kain kassa, hansaplas, paracetamol, dll.</p> <p>b. Jalur evakuasi merupakan jalur penyelamatan diri apabila terjadi bencana.</p> <p>c. Rambu-rambu K3, meliputi jalan khusus pejalan kaki, jalur khusus kendaraan, cermin cembung disetiap tikungan berbahaya, lampu apill, peringatan bahaya, dll.</p>
2	Karyawan	Beberapa karyawan tidak mengenakan APD, antara lain: karyawan bagian muat angkut barang ke truk dan karyawan bagian produksi tidak menggunakan <i>ear muff</i> / penutup telinga padahal suara mesin sangat keras.
3	Pengawas/supervisor	Memantau karyawan dari kantor (kantor berada di area pabrik dengan jendela kaca untuk memudahkan pengawasan.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Tentang PT Tirta Investama Wonosobo (KaBag Personalia)

1. Sejarah berdirinya PT Tirta Investama Wonosobo
 - Siapakah yang pertama kali memiliki ide untuk mendirikan perusahaan?
 - Kapan perusahaan mulai dioperasikan?
 - Bagaimana perusahaan didirikan? Apakah dana sendiri atau sekutu atau yang lainnya?
 - Dimana pertama kali perusahaan didirikan?
 - Bagaimana perkembangan perusahaan hingga sekarang?
 - Apakah nama PT Tirta Investama digunakan mulai awal berdirinya perusahaan?
2. Fasilitas dan perlengkapan yang dimiliki PT Tirta Investama
 - Apakah perusahaan menyediakan APD bagi karyawan?
 - Apa saja APD tersebut?
 - Apa fasilitas lain yang disediakan oleh perusahaan guna menunjang produktivitas kerja karyawan?

B. TIM SHE

- Bagaimana awal mula dibentuk sebuah TIM SHE? Mengapa bukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)?

- Kapan TIM SHE mulai dibentuk?
- Apakah yang menjadi pertimbangan pengangkatan anggota SHE?
- Apakah yang menjadi tim SHE memiliki sertifikat khusus?
- Bagaimana TUPOKSI Tim SHE ?
- Apakah dalam mengambil kebijakan selalu menggunakan buku panduan atau pedoman? Jika tidak, kebijakan diambil berdasarkan apa?
- Fasilitas dan sarana apa saja yang diberikan perusahaan dalam mendukung terciptaya lingkungan kerja yang aman dan sehat?
- Dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir, program apa saja yang dilaksanakan berkenaan dengan K3?
- Upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam mempersiapkan sebuah program K3?
- Dalam pelaksanaan program tentu tidak terlepas dari hambatan, bagaimana dalam mengatasi hambatan tersebut?
- Untuk mengoptimalkan program K3 maka dibutuhkan suatu pengawasan, bagaimana bentuk pengawasan tersebut? Apakah dengan Sidak atau pengawasan terus menerus?
- Siapakah yang memiliki wewenang untuk mengawasi?
- Agar program dapat tepat sasaran maka dibutuhkan dukungan berbagai pihak, salah satunya adalah karyawan. Apakah karyawan selama ini selalu mendukung setiap program?
- Kendala apa yang sering ditemui dalam pelaksanaan program K3?

C. PENGAWAS/SUPERVISOR

- Apakah Tugas pokok dan fungsi bapak/Ibu sebagai supervisor?
- Apakah hambatan yang sering dihadapi?
- Bagaimana cara untuk mengatasi hambatan tersebut?

D. Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan

- Bagaimana sistem kehadiran karyawan? Apakah dengan menggunakan presensi?
- Mengapa sistem presensi menggunakan metode tersebut?
- Apakah ada perbedaan setelah diterapkan sistem WISE khususnya tingkat produktivitas kerja karyawan?

E. PERSONALIA

- Bagaimana peran personalia dalam pelaksanaan program K3 di perusahaan?
- Menurut Bpk/Ibu apakah program K3 di perusahaan cukup membantu karyawan untuk lebih produktif?
- Apakah karyawan diberikan semacam pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja?
- Apa saja langkah yang diambil dalam menindaklanjuti program tersebut agar maksimal?
- Menurut bpk/ibu apakah tujuan diklat telah tercapai secara maksimal?
- Bagaimana evaluasi yang bpk/ibu lakukan untuk melihat hasil dari diklat tersebut?

Lampiran: Surat keterangan seminar skripsi

**PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT
TIRTA INVESTAMA WONOSOBO**

PROPOSAL SKRIPSI

Oleh:
HIDAYAH
NIM 09402244032

Telah disetujui dan disahkan untuk diseminarkan oleh
Pembimbing Skripsi Jurusan Pendidikan Administrasi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Pada tanggal 15 Januari 2013



Dosen Pembimbing

Purwanto, M.M.,M. Pd.
NIP. 19570403 198303 1 005

Lampiran: Surat Permohonan izin penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 357/UN34.18/LT/2013
Lampiran : 1 bendel Proposal
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

7 Februari 2013

**Yth. Pimpinan PT. Tirta Investama
Jl. Mangli Desa Kejiwan Kec. Wonosobo
W o n o s o b o**

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Penelitian untuk penyusunan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Hidayah
NIM : 09402244032
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Penelitian dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir Skripsi
Judul : "Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Tirta Investama Wonosobo"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :
1.Sub. Bagian Pendidikan;
2.Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran: Surat keterangan melaksanakan penelitian



PT.Tirta Investama
Jl. Mangli, Desa Kejiwan
Kec. Wonosobo, Kab. Wonosobo
Jawa Tengah - 56311
Telp. 0286-322119
Fax. 0286-322120
www.aqua.com



SURAT KETERANGAN

No. 06/TIV-P/B/III/VIII/13

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : HIDAYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 09402244032
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan kami sejak 03 Maret 2013 s/d 30 Juni 2013 dengan *lengkap*.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

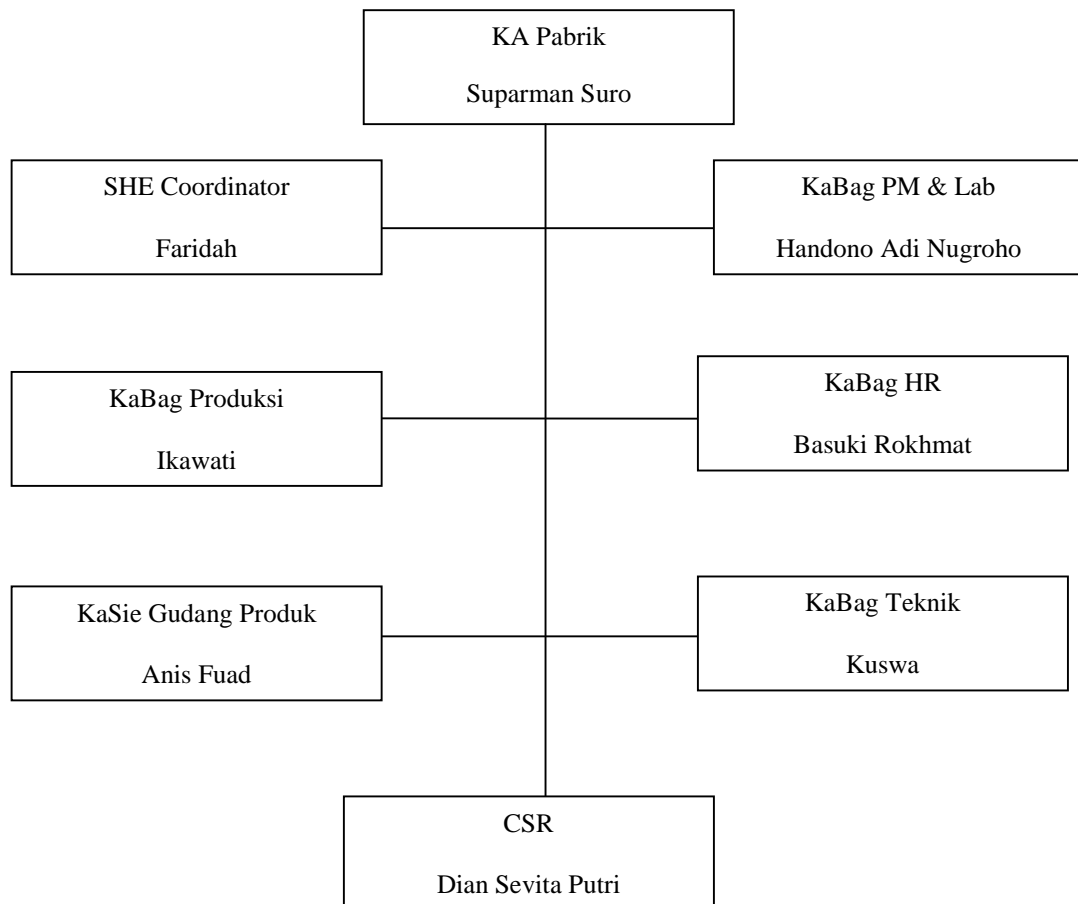
Wonosobo, 15 Juli 2013


Basuki Rokhmat
HR Manager

CC. File

Lampiran : Bagan Organisasi Central Safety Committee

**BAGAN ORGANISASI
CENTRAL SAFETY COMMITTEE
PT TIRTA INVESTAMA WONOSOBO**



Keterangan:

1. *Sumber* : *Struktur organisasi central safety committee PT Tirta Investama Wonosobo*
2. *Garis* — : *Garis Komando*

Lampiran: Daftar informan K3 PT Tirta Investama Wonosobo

Tabel 2. Daftar Informan K3 PT Tirta Investama Wonosobo

No	Nama	Jabatan
1	Basuki Rokhmat	KaBag Personalia
2	Faridah	Kepala SHE
3	Anis Fuad	KaSie Gudang Produk
4	Edwin Adi Prianto	Sekretaris Area <i>Safety</i> Gudang Produk
5	Eli Trisetyawati	Supervisor

Lampiran: Daftar APD

Tabel 3. Daftar APD yang disediakan Perusahaan

NO	BAGIAN	SPEKIALISASI	APD
1	PRODUKSI	Petugas Packing 5 Gallon	Stagen, <i>safety shoes</i>
		Belah Botol 5 Gallon	Sarung Tangan, <i>Ear Muff</i> , <i>Safety Boot</i> , Kaca Mata
		Pretreatment (HCl)	Sarung tangan, <i>safety boot</i> , kacamata (HCl), masker karbon (HCl)
		Operator Filler 5 Gallon dan 240 ml	Sarung tangan, <i>safety boot</i> , masker karbon, sarung tangan, <i>ear plug/ ear muff</i>
		Checker 240 ml	Rompi <i>safety</i> , <i>safety shoes</i>
		Operator WT	Rompi <i>safety</i> , <i>safety shoes</i>
		Operator Forklift	Sarung tangan, <i>safety shoes</i> , helm, masker, rompi <i>safety</i>
		Packing 240 ml	<i>Safety shoes</i>
		Visual 240 ml	<i>Safety shoes</i>
		Operator Waher 5 Gallon	<i>Safety boot</i> , sarung tangan, <i>ear muff</i> ,

			masker karbon
		Operator OMV & Gabler	Topi, masker, <i>wearpack</i> , sarung tangan karet, <i>safety boot</i>
		Operator Sheetmaker	Topi, masker, sarung tangan katun, <i>back support belt</i> , <i>safety shoes</i>
		Operator Regraid & Mixing	Topi, masker, sarung tangan katun, <i>back support belt</i> , <i>safety shoes</i>
2	TEKNIK	Bekerja di ketinggian	Helm, <i>safety shoes</i> , <i>full body harness</i>
		Gunting Plat	<i>Safety shoes</i> , sarung tangan
		Pengelasan	Sarung tangan, <i>safety shoes</i> , kedok las
		Penggerindaan	Sarung tangan, <i>safety shoes</i> , <i>face shield</i> , <i>ear muff</i>
		Pengeboran dengan alat bor	Sarung tangan, <i>safety shoes</i> , <i>face shield</i>
		Storage cup 240 ml	Sarung tangan, <i>ear plug/ muff</i>
		Pelumasan	Sarung tangan, <i>safety shoes</i>

		Analysir Freon	<i>Safety shoes</i> , sarung tangan, masker
	PM & LAB	Petugas Mikro	Sarung tangan, <i>safety shoes</i> , masker
		Petugas fiskim	<i>Safety shoes</i> , sarung tangan, masker
		Checker Bongkar	<i>Safety boot</i> , sarung tangan, helm
	GUDANG MATERIAL	Petugas Bongkar Materian	Sarung tangan, <i>safety shoes</i>
		Petugas Gudang Bahan Kimia	<i>Safety shoes</i> , sarung tangan, masker
		Petugas Gudang Bahan Kimia (apabila ada kebocoran)	<i>Safety shoes</i> , sarung tangan, masker karbon, kaca mata
	GUDANG PRODUK	Checker area muat	Rompi <i>safety</i> , <i>safety shoes</i> , sarung tangan, masker kain, helm
		Personil muat	<i>Full body H</i>
		Personil bongkar	<i>Safety boot</i>
		Personil ekspedisi	Sepatu, rompi <i>safety</i>
	HR	Satpam	Rompi <i>safety</i> , <i>safety shoes</i>
		Potong Rumput	Rompi <i>safety</i> , <i>safety boot</i> , sarung tangan, masker kain, helm
		Pembersih sawang	Rompi <i>safety</i> , <i>safety shoes</i> , sarung tangan, masker kain,

			helm
		Pengepel lantai	Rompi <i>safety</i> , <i>safety shoes</i> , sarung tangan, masker kain
		Kebersihan area halaman	Rompi <i>safety</i> , <i>safetyboot</i> , sarung tangan, masker kain

Lampiran: 13 elemen prinsip dasar WISE

Elemen 1: Komitmen Manajemen (*Management Commitment*)

Peranan Manajemen Puncak:

- 1) Mengadopsi *safety* sebagai inti dari nilai kepribadian dan inti dari nilai bisnis dan perusahaan.
- 2) Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan (waktu, dana & tenaga kerja).
- 3) Menyediakan rencana keuangan yang digunakan untuk kebutuhan proyek peningkatan *safety*.
- 4) Menyediakan waktu pelatihan *safety* bagi manajemen dan para karyawan.
- 5) Memastikan semua rencana tindakan *safety* diterapkan dan organisasi *safety* sudah bekerja efisien.

Manajemen Puncak membuat komitmen yang jelas dengan:

- 1) Dengan tegas mencakup prinsip-prinsip kebijakan *safety* perusahaan.
- 2) *Safety* dengan tegas masuk ke dalam agenda rapat para senior manajemen.
- 3) Kinerja *safety* sebagai kategori penting masuk ke dalam tinjauan manajemen kinerja dan perhitungan bonus/insentif.
- 4) Secara aktif menghentikan produksi atau proses yang kritis lainnya jika aturan atau praktek-praktek *safety* di langgar.
- 5) Membentuk komite pengendali (SC) *safety*.
- 6) Memimpin dengan memberi contoh dan menentukan level standar yang tinggi.
- 7) Melengkapi program-program *safety training* secara pribadi.
- 8) Ikut di dalam investigasi kecelakaan, behaviour *audit* (diskusi *safety*), kampanye *safety*, penghargaan dan sebagainya.

Elemen 2: Kebijakan (*Policy*)

Kebijakan *safety* perusahaan adalah dokumen resmi yang dipublikasikan.

- 1) Dinyatakan dengan mengadopsi *safety* oleh eksekutif manajemen sebagai nilai (*value*) utama untuk diri sendiri dan perusahaan. Ini berarti adanya dukungan tegas terhadap program dan permintaan mengenai *safety* oleh manajemen dan para karyawan dalam mempertahankan program-program dan praktek-praktek *safety*.
- 2) Ditanda tangani oleh semua manajemen kunci.
- 3) Diperbaiki secara teratur seiring perubahan di dalam bisnis, dan perubahan di personil eksekutif.
- 4) Dikomunikasikan keseluruhan karyawan sebagai dokumen yang berlaku.
- 5) Dimasukkan ke dalam paket program orientasi karyawan baru.
- 6) Dimasukkan ke semua manual (juklak) kebijakan manajemen.

Elemen 3: Standar

Standar harus melibatkan semua karyawan:

- 1) Manajemen memahami standar personal yang tinggi dan toleransi yang rendah terhadap ketidaksesuaian diperlukan untuk menciptakan lingkungan *safety* yang baik.
- 2) Semua karyawan menerima bahwa standar yang rendah yang mereka terima adalah kenyataan bahwa itu merupakan standar personal (pribadi) mereka.
- 3) Proses untuk menentukan standar melibatkan para karyawan.
- 4) Standar harus diaudit secara regular dan ditinjau oleh manajemen.

Isi dari standar : Praktek-praktek kerja berdasarkan penilaian resiko pekerjaan

- a) Jabatan menggambarkan aktivitas dan fungsi, mengindikasikan bahaya-bahaya pekerjaan yang spesifik dan APD.
- b) Aktivitas beresiko tinggi menggambarkan kegiatan yang berhubungan dengan resiko tinggi jika terjadi kecelakaan, seperti :

- (1) Material berbahaya dan beracun.
- (2) Pembersihan dan pemeliharaan mesin.
- (3) Bekerja pada tempat yang tinggi, perancah tangga.
- c) Praktek-praktek kerja formal digunakan untuk pelatihan karyawan, audit *safety*.
- d) Standar tinggi untuk pemeliharaan gedung, lantai, tangga, panel listrik, temperatur lingkungan, sistem udara.
- e) Standar tinggi untuk penyimpanan material perusahaan dan kerumah tanggaan (5S), pengiriman dan penerimaan, *scrap* dari proses produksi, penyimpanan dan perpindahan barang, pemisahan dan penjualan limbah.

Elemen 4: Goal dan Objective

Tipe-tipe tujuan dan sasaran yang berbeda-beda.

- 1) Sasaran kuantitatif ditetapkan untuk mengurangi statistik kecelakaan organisasi dan fasilitasnya, seperti *frequency rate*, jumlah kecelakaan, jumlah hari tanpa kecelakaan, jumlah kejadian (insiden), nyaris.
- 2) Sasaran kualitatif ditetapkan untuk kegiatan *safety* yang proaktif, melakukan sejumlah pekerjaan-pekerjaan observasi, pelatihan *safety*, *behaviour safety audit*, menghadiri/memimpin komite *safety*, dsb.
- 3) Program bertujuan untuk memperbaiki kondisi keamanan pekerjaan, prosesnya, alur kerja, penanganan material, bahaya-bahaya khusus, dan program-program *safety* khusus seperti penyelesaian dari rencana-rencana tindakan, jumlah pencapaian perbaikan, dsb.

Elemen 5: Supportive safety personil

- 1) Memfasilitasi seluruh usaha *safety*. Dia adalah sekretaris kunci untuk komitmen kebijakan *safety*, berpartisipasi di berbagai bagian tim, secara rutin melakukan pengawasan praktek kerja di lapangan dan menganalisis hasil kinerja.

- 2) Menasehati manajemen mengenai masalah *safety* dan meninterpretasikan undang-undang yang sah dan peraturan perusahaan.
- 3) Konsultasi dengan organisasi lini, meningkatkan kepedulian terhadap semua peristiwa *safety* dan memelihara komitmen manajemen. Pekerjaan-pekerjaan ini termasuk menerapkan *safety* dan memperkuat peraturan atau kebijakan, yang mana merupakan bagian dari tanggung jawab manajemen.

Elemen 6: *Safety* sebagai tanggung jawab lini organisasi

- 1) Sangat mengetahui prosedur *safety* yang ditetapkan dan kegiatan-kegiatan kerja dibagiannya.
- 2) Berperan dalam penetapan standar dan aturan-aturan.
- 3) Menerapkan aturan dan standar *safety*.
- 4) Menjadwalkan kegiatan *safety*.
- 5) Berpartisipasi di dalam audit (diskusi *safety*), investigasi kecelakaan, analisis resiko, rapat, dan sebagainya.
- 6) Memetakan area-area bahaya sebelum memulai kegiatan kerja. Cek peralatan yang kritis dan kontrol *safety*.
- 7) Motivasi para karyawan.
- 8) Pastikan bahwa karyawan dilatih prosedur dan kebiasaan kerja yang aman.
- 9) Mengamati perilaku karyawan dan proses, perbaiki perilaku dan kondisi tidak aman.
- 10) Sasaran *safety* manajemen lini ditinjau dipenilaian tahunan.

Elemen 7: Organisasi

Komite Pengendali (SC) safety harus ada di semua organisasi. Aturan ini untuk:

- 1) Memulai dan memimpin kegiatan *safety* di semua tempat.
- 2) Memvalidasi rekomendasi yang ada dan menetapkan prioritas.
- 3) Memastikan bahwa peranan berbeda memiliki waktu yang cukup dan sumber keuangan.

- 4) Alur komunikasi yang memungkinkan di antara area-area yang berbeda.

Keterlibatan karyawan adalah kunci.

- a) Para karyawan memahami dan menerima tanggung jawab mereka dan mempertanggung jawabkan untuk bekerja aman dan memenuhi aturan dan prosedur *safety*.
- b) Para karyawan berpartisipasi di dalam program *safety* dengan menjadi *safety committee* atau gugus tugas *safety* ketika dibutuhkan.
- c) Para karyawan menerima pelatihan *safety* sesuai posisi pekerjaan atau tugas mereka. Para karyawan berkemauan membantu proses investigasi kecelakaan.
- d) Para karyawan aktif mengidentifikasi bahaya *safety* dan perilaku tidak aman, melaporkan bahaya kepada supervisor mereka.
- e) Para karyawan melaporkan semua kecelakaan dan kejadian nyaris celaka.

Elemen 8: Motivasi

- 1) Sistem penghargaan diberikan untuk menghargai kinerja *safety* yang baik dan inisiatif *safety* yang proaktif efektif.
- 2) Sistem penghargaan harus dirancang tidak untuk menghalangi pelaporan kecelakaan.
- 3) Sistem penghargaan harus mencakup usulan peningkatan *safety* dan mempromosikan kerja sama tim.

Sistem penghargaan harus:

- a) Memperkuat kebijakan *safety* perusahaan (CBU).
- b) Mendorong sikap dan perilaku yang aman, berikut praktek kerja yang aman.
- c) Mendorong pelaporan semua kecelakaan tanpa melihat jenis kejadian dan akibatnya dan semua kejadian yang nyaris celaka.
- d) Mendorong keterlibatan karyawan di dalam komite, rapat, dan usulan perbaikan.

- e) Perluasan (*roll out*) atau penguatan program *safety* di area khusus seperti material berbahaya, kesehatan, ergonomis, perlindungan gangguan pendengaran, dermatitis, kendaraan angkat berat, dan sebagainya.
- f) Mencakup bahaya dan resiko musiman.
- g) Mencakup pekerjaan diluar *safety*.

Penggunaan disiplin

- a) Suatu program pendisiplinan yang progresif dilekatkan pada program pelatihan perbaikan, untuk pelanggaran dan perilaku yang tidak aman sehingga kebijakan dan aturan dikenali.
- b) Suatu program resmi seperti peringatan lisan, peringatan tertulis, pengasingan, dan penghentian proses.
- c) Dokumentasi resmi mencakup file-file data karyawan.

Elemen 9: Komunikasi

- 1) Memperkuat *safety* sebagai tanggung jawab manajemen lini dengan melakukan tinjauan kinerja *safety* di dalam rapat staf dan bisnis perusahaan.
- 2) Pada setiap kesempatan kecelakaan atau laporan kecelakaan, dengan beberapa *trend* (kecenderungan) yang penting dan perlu perhatian, harus didiskusikan.
- 3) Di dalam rapat bulanan staf di bagiannya masing-masing dibicarakan secara kelompok mengenai kinerja *safety* bagian tersebut, bahaya dan resiko, dan program-program *safety* yang baru.
- 4) Sistem yang resmi secara teratur mendistribusikan statistik kinerja *safety* ke masing-masing bagian, dengan statistik akumulasi para senior dan eksekutif manajemen.
- 5) Diperlihatkan jumlah kecelakaan yang terjadi, statistik harus dinormalisir ke produksi dan jam kerja karyawan (*manhour*).

- 6) Statistik harus mengidentifikasi kinerja dengan target; mengidentifikasi kecenderungan (*trend*) dan faktor-faktor pembanding lain yang signifikan.

Komunikasi harian yang tidak resmi

- a) Para manajer garis depan harus melakukan kontak harian dengan para karyawan untuk membicarakan *safety*.
- b) Para manajer senior harus mendiskusikan kecenderungan (*trend*) *safety* dan isu-isu dengan para staf setiap hari.

Komunikasi dengan menggunakan jaringan (networking)

- (1) Topik-topik *safety* didiskusikan oleh kelompok yang ahli.
- (2) Ide-ide dan peluang-peluang yang ada memiliki jalan untuk di validasi dan ditindaklanjuti.
- (3) Secara reguler dilakukan sampling dan *survey* untuk verifikasi penerimaan dan pemahaman kebijakan *safety* perusahaan oleh manajemen dan para karyawan anggotanya.

Elemen 10: *Training/pelatihan*

Pedoman-pedoman merencanakan pelatihan di tempat. Fungsi pelatihan ditugaskan kepada HR manajemen. Rencana pelatihan harus mencakup:

- 1) Pelatihan *safety* yang diperlukan berdasarkan undang-undang aturan setempat.
- 2) Orientasi *safety* untuk karyawan baru.
- 3) Pelatihan kepemimpinan *safety* untuk para senior manajemen.
- 4) Pelatihan kepemimpinan *safety* untuk para supervisor.
- 5) Pelatihan *safety* untuk para karyawan.
- 6) Pelatihan *ergonomis safety*.
- 7) Penyegaran jadwal pelatihan (*refresh*).

Kebutuhan-kebutuhan pelatihan: Pelatihan membutuhkan tinjauan secara terus menerus dan diatur untuk perubahan-perubahan proses, bahaya-bahaya baru dan resiko-resiko.

Pelatihan yang bertanggung jawab: Harus ada yang mempertanggung jawabkan secara khusus untuk mengevaluasi perubahan kebutuhan pelatihan, rencana, program pelatihan organisasi, menetapkan dan mengelola sistem pencatatan (dokumentasi) pelatihan.

Elemen 11: Investigasi Kecelakaan

Tanggung jawab untuk melakukan investigasi

- 1) Manajemen lini secara langsung mengambil peran kepemimpinan di dalam investigasi kecelakaan, dipandu oleh ahli *safety* (K3), contoh: mewancarai para saksi, korban, mencatat urutan kejadian dan lokasi tempat kejadian, faktor dan kondisi lingkungan.
- 2) Senior lini manajemen laporan investigasi kecelakaan.
- 3) Manajemen lini harus dilatih (oleh spesialis *safety*) dalam hal teknik-teknik investigasi kecelakaan, penyebab utama, penyebab ikutan, akar masalah dari kecelakaan (sama untuk para anggota komite *safety*).

Investigasi kecelakaan diformalkan dalam bentuk form, mencakup:

- a) Ringkasan uraian kondisi kejadian.
- b) Analisis penyebab, tidak hanya penyebab utama tetapi juga akar masalahnya, termasuk perilaku.
- c) Rekomendasi atas tindakan koreksi dengan PIC dan batas waktu yang jelas.
- d) Mendistribusikannya ke semua anggota *safety* yang terkait.

Proses investigasi kecelakaan

- a) Tentukan satu regu investigasi dipimpin langsung oleh manajemen lini dan mencakup karyawan dan petugas khusus *safety*.
- b) Kumpulkan informasi (wawancara, observasi lapangan, dll).
- c) Isi form investigasi dengan analisis penyebab dan rekomendasi, dan sebarkan ke staf bagian terkait.
- d) Komunikasikan hasilnya secara luas
- e) Lakukan tindakan dengan cepat dan penanganannya.

- f) Laporan investigasi ditinjau oleh ahli *safety* untuk kelengkapan dan kebenaran mengenai penilaian dan rekomendasinya.
- g) Laporan investigasi mengenai kecelakaan yang mengakibatkan luka serius atau kerusakan berat, digandakan untuk manajemen senior sebagai informasi dan perhatian mereka.

Elemen 12: Pedoman Pemeriksaan

Tanggung jawab:

- 1) Manajer lini bertanggung jawab terhadap jadwal pengecekan.
- 2) Petugas *safety* melatih (*coachs*) manajemen dan menganalisis hasil pengecekan, mempresentasikan ke komite pengendali (SC).
- 3) Manajemen senior berpartisipasi di dalam pengecekan dan meninjau hasil *safety* komite pengendali (SC).

Safety audit harus dilakukan tidak lebih dari 10 menit. Hal ini tidak dikombinasikan dengan isu-isu yang lain seperti kualitas atau lingkungan. *Safety audit* sebaiknya dilakukan oleh sebuah tim yang dipimpin oleh seseorang yang memiliki wewenang. *safety audit* harus diikuti dengan pembuatan laporan singkat, dan digandakan untuk koordinator *safety* dan manajer dari bagian yang diaudit. Rencana yang terpusat sangat menentukan keberhasilan. Koordinator *safety* bertanggung jawab untuk memantau kinerja *safety audit* oleh seluruh manajer. Identitas setiap orang yang dikonseling selama pengecekan jangan pernah disebut di dalam laporan.

Elemen 13: Pedoman Kontraktor

Tanggung jawab

- 1) Kriteria *safety* harus merupakan bagian dari kontrak perjanjian yang ditanda tangani oleh Danone dan kontraktor.
- 2) Karyawan dari kontraktor di Danone adalah rekanan tanggung jawab untuk *safety contractor*. Tanggung jawab akhir manajemen ada di tangan pemberi kerja kontraktor.

- 3) Segala kecelakaan di kontraktor dilaporkan ke Danone. Mereka melakukan investigasi seperti yang dilakukan di Danone.

Kriteria untuk diterapkan di tempat:

- a) Para karyawan kontrak dilatih mengenai aturan-aturan *safety*, penerapan rencana tanggap darurat dan penerapan praktek kerja yang aman.
- b) Kontraktor menjamin bahwa masing-masing karyawan kontrak telah mendapatkan pelatihan ketrampilan kerja yang dibutuhkan dan kualifikasi untuk melakukan pekerjaan dengan aman.
- c) Ada pertemuan pra-kontrak untuk semua perjanjian kontrak yang penting untuk mendiskusikan persyaratan *safety* Danone si pemberi kerja.
- d) Para karyawan kontrak diberi informasi mengenai bahaya-bahaya yang harus diketahui (seperti: kebakaran, ledakan dan produk-produk kimia) yang berhubungan dengan pekerjaan kontraktor.
- e) Data kecelakaan kontraktor dikumpulkan, dikategorikan, dan dilaporkan ke Danone.
- f) Semua kecelakaan yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan harus dilaporkan. *Trend* (kecenderungan) kecelakaan kontraktor dianalisis dan dimasukkan ke rencana perbaikan.
- g) Ada proses induksi yang efektif untuk semua kontraktor (rekaman untuk masing-masing pelatihan yang diuraikan meliputi identitas karyawan, tanggal pelatihan, material yang digunakan, biasanya digunakan untuk memverifikasi pemahaman pelatihan karyawan, identitas orang yang memberikan pelatihan, tanggal pelatihan penyegaran selanjutnya).

Pengawasan pemenuhan dilakukan terhadap *safety contractor*.

- a) Ada rapat reguler mengenai persetujuan awal antara Danone dan kontraktor untuk meninjau pelaksanaan dari program-program *safety*.

- b) Kontraktor telah mencatat program-program *safety* yang mana secara reguler ditinjau oleh manajemen kontraktor.
- c) Rapat *safety* lokasi reguler dengan kontraktor berbeda diadakan untuk mendiskusikan tindakan dan *trend* (kecenderungan) *safety*.
- d) Kontraktor jangka panjang sepenuhnya terintegrasi ke dalam sistem pengecekan lokasi, investigasi dan program-program perbaikan.